

الجامعة الأردنية

نموذج التفويض

أناأميرة وليد عبد الله.....، أفوض الجامعة الأردنية بتزويد نسخ
من رسالتي / أطروحتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات
النافذة في الجامعة.

التوقيع: أميرة

التاريخ: ١٧ / ٧ / ٢٠١٢

أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية في تمكين خريجي الجامعات الأردنية
للدخول في سوق العمل: دراسة حالة مؤسسة إنجاز

إعداد

أميرة وليد خميس

المشرف

الأستاذ الدكتور خليل درويش

المشرف المشارك

الدكتور محمد المعاني

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
العمل الإجتماعي

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

تموز، ٢٠١٢

تعمت كلية الدراسات العليا
هذه النسخة من الرسالة
التوقيع: /X/CS

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية في تمكين خريجي الجامعات الأردنية للدخول في سوق العمل: دراسة حالة مؤسسة انجاز) وأجيزت بتاريخ ٢٠١٢/٥/١٠

<u>التوقيع</u>	<u>أعضاء لجنة المناقشة</u>
 ----- مشرفاً ومقرراً	١- الأستاذ الدكتور خليل نمر درويش أستاذ - علم اجتماع وعمل اجتماعي
 ----- مشرف مشارك	٢- الدكتور محمد خالد المعاني أستاذ - علم اجتماع وعمل اجتماعي
 ----- عضواً	٣- الأستاذ الدكتور صلاح حمدان اللوزي أستاذ - علم اجتماع وعمل اجتماعي
 ----- عضواً	٤- الدكتور إبراهيم أحمد أبو عرقوب أستاذ مشارك - علم اتصال
 ----- عضواً	٥- الأستاذ الدكتور فايز عبد القادر المجالي أستاذ - علم اجتماع
	جامعة مؤتة

تعتمد كلية الدراسات العليا
هذه النسخة من الرسالة
التوقيع: التاريخ: ٢٠١٢/٥/١٠

صفحة الإهداء

قال تعالى : (وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا)

سورة الإسراء (٢٤)

أهدي هذا الجهد إلى أمي وأبي، اللذان وقفوا دائماً بجانبني...

إلى أخوتي : خالد..سيف.. سهيلة..حنان..سلطان....كنتم دائماً سنداً لي...

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

أشكر الله سبحانه وتعالى، بأن منّ علي بنعمة العلم، وأدعوه أن يوفّقني ويسخرني بما فيه خير للوطن والأمة الإسلامية. ومن ثم فإنه من لا يشكر الناس، لا يشكر الله، فإنني أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من وقف بجانبني ودعمني لإتمام هذه الدراسة وأخص بالذكر:

الأستاذ الدكتور خليل درويش والدكتور محمد المعاني لموافقتهما الإشراف على هذه الدراسة، وعلى الجهد والوقت الذي بذلوه في المتابعة، بالإضافة إلى الكم الكبير من المعرفة التي زودوني بها.

وأشكر أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل، الأستاذ الدكتور صلاح اللوزي، الأستاذ الدكتور فايز المجالي والدكتور ابراهيم أبو عرقوب، على تفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه الدراسة.

وكما أود أن أشكر جميع الأصدقاء الذين كانوا مساندين لي في جميع مراحل أعداد الدراسة وهم:

علياء عمرو، صفاء حوراني، مهند جبر، هبة خميس، ليلى خميس.

وأشكر الأستاذ أحمد الأسد على اهتمامه ودعمه لموضوع البحث.

وأقدم لمؤسسة إنجاز بالشكر الجزيل على تسهيل الحصول على البيانات وإتاحة الفرصة لإجراء هذه الدراسة، وجميع موظفي إنجاز الذين ساهموا في تسهيل هذه المهمة.

وأنه قد نسو أحياناً عن بعض الأسماء، إلا أننا لا نسو عن الأشخاص، وأنهم في القلب دائماً موجودون، ولا يُنسى عطائهم أبداً، أقول لهم شكراً جزيلاً.

٥

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	قرار لجنة الماقتشة
ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
هـ	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الملاحق
ي	الملخص
	الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة
١	المقدمة
٢	مشكلة الدراسة
٣	أهمية الدراسة
٣	أهداف الدراسة
٤	الدراسات السابقة
٤	الدراسات العربية
٨	الدراسات الأجنبية
١٢	تساؤلات الدراسة
	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
١٣	الشباب وموائمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل
١٣	مقدمة
١٥	خصائص التعليم الجامعي بالأردن
١٩	مشكلات التعليم الجامعي
٢٠	سوق العمل
٢١	الموائمة بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل
٢٣	البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز للشباب وعلاقتها بالتمكين
٢٣	مفهوم التدريب
٢٥	الاحتياجات التدريبية

الصفحة	الموضوع
٢٧	العملية التدريبية
٣٠	خصائص البرامج التدريبية الموجهة للشباب
٣١	أهمية البرامج التدريبية الموجهة للشباب
٣٢	مفهوم التمكين
٣٣	مكونات وأنواع التمكين
٣٦	علاقة التمكين بالتدريب
٣٧	مؤسسة إنجاز
	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
٣٨	منهج الدراسة
٣٨	مجتمع الدراسة
٣٨	عينة الدراسة
٤٠	أدوات الدراسة
٤٠	اختبار الصدق والثبات
٤١	اختبار الثبات
٤٢	مفاهيم الدراسة
٤٣	الأساليب الإحصائية المستخدمة
٤٣	محددات الدراسة
	الفصل الرابع: تحليل النتائج ومناقشتها
٤٤	الخصائص الاجتماعية لأفراد العينة
٤٩	كيف تساعد دورات إنجاز في إيجاد فرصة عمل
٥٠	ما أهم دورات إنجاز التي يلتحق بها الطلبة أثناء دراستهم الجامعية
٥٢	ما اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز
٥٥	ما المهارات والمعارف التي يمكن أن يكتسبها الشباب من خلال برامج إنجاز

الصفحة	الموضوع
٦٣	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير الجنس
٦٥	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير مساعدة دورات إنجاز في حصولهم على عمل بعد التخرج
٦٧	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير تأثير حضور دورات إنجاز، أثناء فترة المدرسة
	الفصل الخامس: ملخص النتائج والتوصيات
٧١	ملخص النتائج
٧٧	التوصيات
٧٤	المراجع
٨١	الملاحق
١٠٤	الملخص باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
١	الملاح الإحصائية للشباب في الأردن لعام ٢٠١٠	١٤
٢	أعداد الخريجين من الجامعات الأردنية للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠٠٩	١٧
٣	أعداد الطلاب الملتحقين ببرامج إنجاز في جامعات محافظتي عمان والبلقاء للفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠١٠/٢٠٠٩	٣٩
٤	نتائج ثبات اسئلة الاتجاهات والمهارت المكتسبة والمعارف المكتسبة عن طريق الاتساق الداخلي لكرونباخ الفا (ن=٢٨)	٤١
٥	التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الاجتماعية	٤٤
٦	التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات المتعلقة بدورات إنجاز	٤٦
٧	التكرارات والنسب المئوية لمتغير للطريقة المستخدمة أثناء البحث عن العمل	٤٨
٨	التكرارات والنسب المئوية لكيفية مساعدة دورات إنجاز في إيجاد فرصة عمل	٤٩
٩	التكرارات والنسب المئوية للدورات التي تم الالتحاق بها أثناء الدراسة الجامعية مع إنجاز	٥٠
١٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب كل فقرة من فقرات اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز	٥٢
١١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب كل فقرة من فقرات المهارات المكتسبة من برامج إنجاز	٥٥
١٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب كل فقرة من فقرات المعارف المكتسبة من برامج إنجاز	٥٩
١٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق لإتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تبعاً لمتغير الجنس	٦٣
١٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق في اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير مساعدة دورات إنجاز في الحصول على عمل بعد التخرج	٦٥
١٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير تأثير حضور دورات إنجاز، أثناء فترة المدرسة	٦٧

قائمة الملحق

الصفحة	الملحق	الرقم
٨١	استبانة الخريجين	١
٩٢	نموذج مقابلة المؤسسات	٢
٩٨	مؤسسة إنجاز	٣

أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية في تمكين خريجي الجامعات الأردنية

للدخول في سوق العمل: دراسة حالة: مؤسسة إنجاز

إعداد

أميرة وليد خميس

المشرف

الأستاذ الدكتور خليل درويش

المشرف المشارك

الدكتور محمد المعاني

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى الأثر الذي تحدثه برامج التدريب في الجامعات الأردنية من قبل المنظمات غير الحكومية في تمكين الخريجين من ناحية المهارات والمعارف بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل. تم استخدام منهج المسح الاجتماعي واشتمل مجتمع الدراسة على جميع الطلبة الذين التحقوا بدورات مؤسسة إنجاز خلال الفصل الثاني للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ وعدددهم ٢٨٣٢ طالب. وتم اختيار العينة العنقودية كطريقة لاختيار عينة الدراسة، وتم حصر اثنا عشر محافظة، واختيار محافظتين هما عمان والبلقاء بمجموع ١١٢٤ طالب. تم اختيار عينة عشوائية بنسبة ١٧% من مجموع الخريجين، وبلغ عددهم ١٩٠ خريج وخريجة من الجامعات الأردنية في محافظتي عمان والبلقاء. وتم تصميم استبانة تشتمل على فقرات وعبارات تجيب على التساؤلات التالية وهي: كيفية مساعدة دورات مؤسسة إنجاز الطلبة في إيجاد فرصة عمل، وما أهم

الدورات التي يلتحقون بها، ما الاتجاهات، المعارف والمهارات التي يكتسبها الطلبة من التحاقهم بدورات مؤسسة إنجاز. وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير الجنس، ومتغير إيجاد فرص عمل وتأثير حضور الدورات أثناء المرحلة المدرسية؟

وجاءت نتائج الدراسة لتبين أن الدورات التي يلتحق بها الطلبة تساعدهم في الحصول على فرصة عمل من وجهة نظرهم من خلال ذكرها بالسيرة الذاتية ضمن إنجازاتهم ودراساتهم، بالإضافة إلى أنها تساعدهم من خلال المعارف والمهارات التي اكتسبوها خلال الدورة، وأن أكثر الدورات التي تلقى إهتماماً هي التي تتعلق بالقيادة ومهارات القائد الناجح، وجاءت اتجاهات الخريجين نحو برامج إنجاز ايجابية بنسبة عالية (77,4%)، وخاصة فيما يتعلق بأن دورات إنجاز يغلب عليها طابع الحوار والنقاش، وفيما يتعلق بالمهارات المكتسبة فتراوحت ما بين تصنيف متوسط إلى عالية (77%)، وهذا يدل على التركيز في الدورات على جانب اكتساب مهارات عملية يستطيع الطالب أن يعكسها في حياته العملية. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أثر برامج مؤسسة إنجاز على الطلاب الخريجين من الجامعات الذين التحقوا بسوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مساعدة دورات إنجاز في الحصول على عمل، وحضور الدورات أثناء المرحلة المدرسية.

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

(١-١) المقدمة

يُعد المجتمع الأردني مجتمعاً شاباً، إذ تشكل نسبة الشباب للفئة العمرية (١٥-٢٤) سنة حوالي ٢١,٥٧% من مجموع السكان فيه (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠٠٩). ويعتبر الشباب من الموارد الإقتصادية الهامة للدولة، وذلك لأنهم القادرين على إحداث التغيير في المجتمع والمشاركة الفعالة في عملية التنمية، ولكن في ظل الظروف الإقتصادية التي يواجهها الأردن كدولة نامية، جعل هذه الفئة تواجه تحديات كبيرة خاصة فيما يتعلق بمشكلة البطالة، وما يواجهه الشباب من افتقار للمعارف والمهارات خلال فترة التعليم الجامعي .

تشكل البطالة أبرز التحديات التي تواجه الشباب عند محاولتهم الدخول لسوق العمل حيث بلغ تعداد سكان الأردن ما يقارب ٥,٨٥٠,٠٠٠ مليون نسمة في العام ٢٠٠٨ (الإحصاءات العامة، ٢٠٠٩) وتشكل نسبة القوى العاملة منه ٦٤,٨% (World Bank, 2008)، ومن الملاحظ أن معدلات البطالة بين الجامعيين منهم تعد الأعلى بنسبة ١٦,٢% لعام ٢٠٠٨ (المنار للتوظيف، ٢٠٠٩). أما فيما يتعلق بالتعليم العالي، فهناك فجوة ما بين المدخلات والمخرجات التي نتجت عنها البطالة بين الجامعيين، حيث لا تتطابق مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل (المعاينة، ٢٠٠٨)، ويعد هذا الخلل من أبرز المشكلات والتحديات التي تواجه سوق العمل الأردني، ففي الوقت الذي يفوق فيه عدد الفرص المستحدثة عدد الداخلين الجدد لسوق العمل بما يقارب (٦١ ألف) فرصة سنوياً خلال السنوات الأربع الماضية ما بين العام ٢٠٠٦ إلى العام

٢٠١٠، مقابل ما يقارب (٤٠-٥٠ ألف) داخل جديد إلى سوق العمل، إلا أن معدلات البطالة حافظت على مستوياتها في الفترة ذاتها، فحاجات سوق العمل والفرص المستحدثة تختلف كثيراً عن المهارات التي يحملها الداخلين الجدد إلى سوق العمل (مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية، ٢٠١١).

ونتيجة لهذه التحديات الذي يواجهها الشباب الأردني، تقوم عدة جهات بالاهتمام بموضوع تمكين الشباب وتأهيلهم معرفياً ومهنياً للدخول في سوق العمل وإيجاد الوظائف التي تناسبهم ومن هذه الجهات المنظمات غير الحكومية.

ونظراً للدور التنموي التي تقوم به المنظمات غير الحكومية في الأردن من خلال دعم وتنفيذ البرامج والمشاريع، ستهتم هذه الدراسة بفهم أثر البرامج التدريبية التي تنفذها إحدى هذه المنظمات غير الحكومية وهي "مؤسسة إنجاز لتهيئة الفرص الإقتصادية للشباب الأردني" وأثر برامجها في تمكين خريجي الجامعات الأردنية لمساعدتهم في تطوير أنفسهم ومواجهة متطلبات السوق المحلي.

وتأتي هذه الدراسة استكمالاً للجهود العلمية السابقة في مجال برامج المنظمات غير الحكومية وأثرها في تمكين فئات مختلفة من المجتمع، وبخاصة خريجي الجامعات الذين تنقصهم متطلبات سوق العمل المحلي من مهارات وخبرات ميدانية.

(٢-١) مشكلة الدراسة

يواجه الشباب صعوبات عديدة عند تخرجهم من الجامعة ومحاولتهم الدخول إلى سوق العمل، وذلك لعدم امتلاكهم للمهارات والخبرات اللازمة أثناء الدراسة الأكاديمية والتي يطالب بها أصحاب العمل مما يجعلهم يلتحقون بصفوف البطالة.

وتتلخص مشكلة الدراسة من ناحية منهجية، في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما الأثر الذي تحدثه برامج التدريب في الجامعات الأردنية من قبل المنظمات غير

الحكومية في إكساب وتمكين الخريجين الشباب مهارات تتلاءم مع متطلبات سوق العمل؟

(٣-١) أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في التعرف إلى أهمية البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية

المتعلقة في إكساب الخريجين المهارات العملية الملائمة لمتطلبات سوق العمل في الأردن.

(٤-١) أهداف الدراسة

- التعرف إلى جوانب التمكين لدى الخريجين الملتحقين ببرامج مؤسسة إنجاز من حيث المعارف، المهارات والاتجاهات المكتسبة.

- التعرف إلى العلاقة ما بين اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج مؤسسة إنجاز ومدى مساعدتها لهم في إيجاد فرص عمل.

- التعرف إلى العلاقة ما بين ما يكتسبه الخريجون من مهارات ومعارف ومدى ارتباطها بالجنس وحصولهم على هذه الدورات أثناء فترة الدراسة المدرسية.

(٥-١) الدراسات السابقة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على أهمية البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية المتعلقة في إكساب الخريجين المهارات العملية الملائمة لمتطلبات سوق العمل في الأردن، وعلى الرغم من الأهمية البالغة التي يلقاها موضوع التدريب وإكساب خريجين الجامعات المهارات والمعارف اللازمة لدخول سوق العمل، وما تبذله قطاعات مختلفة كالمؤسسات غير الحكومية في دعم قطاع الشباب وتدريبه، والجهود التي يبذلها مختلف الباحثين في تناول هذا الموضوع، إلا أنه لوحظ محدودية توفر دراسات عربية تُخضع هذا الموضوع للبحث والدراسة، ولذلك تم عرض عدة دراسات تناولت موضوع البحث من جوانب مختلفة أذكر منها ما يلي:

(١-٥-١) الدراسات العربية

- دراسة الزرو (٢٠١٠). بعنوان **مواصفة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦**. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى ملاءمة برامج التدريب المهني المقدمة لاحتياجات السوق الفلسطيني، واشتملت العينة على ٣٢٠٨ من الخريجين الذكور والإناث التابعين لثمانية مراكز تدريب. وخلصت الدراسة إلى أن الخريجين: إما عاطلين عن العمل، أو يعملون في غير تخصصاتهم التي تدرّبوا عليها، وأن ما نسبته ٢١% منهم فقط يعملون في التخصصات التي تدرّبوا عليها، وأشارت الدراسة إلى أن هناك ضعف في الارتباط بين مخرجات التدريب وسوق العمل، وأن مراكز التدريب لا تحقق الأهداف التي وجدت من أجلها.

- دراسة القشوش (٢٠٠٨). بعنوان **تحليل اتجاهات أرباب العمل نحو البرامج التدريبية في مراكز التدريب المهني في الأردن**. هدفت الدراسة إلى تحليل اتجاهات أرباب العمل نحو البرامج التي يعقدها مركز التدريب المهني من حيث مدى رضاهم ومدى رغبتهم في المشاركة في تطوير البرامج، بالإضافة للصعوبات التي يواجهونها مع الخريجين.

خرجت الدراسة بنتائج تدل على رغبة أصحاب العمل بالتعاون مع المسؤولين في مراكز التدريب من أجل تطوير البرامج وتصميمها وتنفيذها بما يناسب احتياجات السوق. وبينت أن أصحاب العمل يشكون من قصر مدة التدريب وضعف التدريب العملي، وعبروا عن وجود مشكلات عديدة مع الخريجين من ناحية مستوى تنظيم العمل، القدرة على تحمل المسؤولية وضعف القدرة على اكتساب خبرات جديدة بالإضافة إلى عدم تطوير الخريج لنفسه مهنيًا ووظيفيًا.

- دراسة أبوسيدو (٢٠٠٧). بعنوان **مدى معرفة المرأة الريفية بالخدمات المتوفرة وتقدير الاحتياجات التدريبية لتمكين المرأة في منطقة ضرار**. هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى معرفة النساء بتوفر الخدمات الاجتماعية، والتعرف إلى قدرات ومهارات المرأة ومستوى التدريب لديها في هذه المهارات، وتحديد الاحتياجات المختلفة لخدمة المرأة في الريف من وجهة نظرهن، وقد كانت غالبية النساء ضمن الدراسة كن من الفئة العمرية (٢٠-٢٩). وأوضحت الدراسة أن اللواتي التحقن في المشاريع المقامة زادت فرصهن في الحصول على عمل، وتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين. إلا أن نسبتهن قليلة جداً. وذكرت الدراسة أن هناك ضعف في دور القطاع الخاص أو المنظمات الدولية في المجتمع الريفي من ناحية تنظيم الدورات على الرغم من إبداء النساء رغبتهم في الالتحاق في هذه الدورات، خاصة الدورات التي تتعدى مدتها ٦ أشهر وذلك للإفادة من حيث إتقان المهنة أو موضوع التدريب نفسه.

- دراسة الدبوبي (٢٠٠٦). بعنوان **أثر برامج التدريب في مراكز الصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية على تمكين المرأة الأردنية اجتماعيا واقتصاديا**. هدفت الدراسة التعرف الى أثر البرامج التدريبية في التمكين الذاتي للنساء المستفيدات من هذه البرامج وتعزيز مكانتهن ومدى إتاحة الفرصة أمامهن لإقامة مشاريع مدرة للدخل. واشتمل مجتمع الدراسة على النساء المستفيدات من البرامج التدريبية للصندوق الأردني الهاشمي بكافة فروع المنتشرة بالمملكة خلال عامي

٢٠٠٣-٢٠٠٤. وكانت العينة ٥٥٩ مستفيدة وأغلبهن كما أوضحت نتائج الدراسة من الفئة العمرية (٢٥-٢٩) والتحصيل العلمي الثانوي، وأغلبهن أيضاً من سكان المدن ويليها الريف ثم البادية. توصلت الدراسة إلى أن للبرامج التدريبية أثر كبير في تمكين المستفيدات على المستوى الذاتي وبشكل عام أيضاً أي أنهن اكتسبن معارف ومهارات ساهمت بإحداث تغييرات إيجابية على شخصياتهن وامكانياتهن وقدراتهن. وبينت الدراسة أن المستفيدات اكتسبن مهارات ومعلومات جديدة، إلا أنها لم تأت باكتساب أدوار أو حرف جديدة، وبدل ذلك على محدودية الدورات التدريبية الحرفية وعدم تلبية احتياجاتها بما يتناسب مع رغباتهن والفرص التسويقية المتوفرة. وجاءت الدراسة بعدة توصيات منها تكثيف البرامج التدريبية القائمة على الاحتياجات الفعلية للنساء، وزيادة المتابعة والتقييم لأثر برامج الدورات التدريبية بشكل متواصل.

وأشارت الدراسة إلى أن بعض المشاريع للنساء كانت ذات دخل منخفض ويرجع ذلك إلى محدودية المهارات والقدرات الفنية والإدارية.

- دراسة محمود (٢٠٠٦). بعنوان دور المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية في بناء الشخصية وأثرها على التنمية السياسية- الضفة الغربية ما بين ١٩٩٥-٢٠٠٤. هدفت الدراسة إلى تقييم الأثر الذي أحدثته المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية في بناء شخصية الشباب من خلال دراسة برامج ومشاريع ونشاطات المنظمات الشبابية التي تركز على الجانب التوعوي والتثقيفي وتنمية قدرات الشباب. تكونت عينة هذه الدراسة من العاملين في المنظمات والمستفيدين من البرامج والمشاريع، وخرجت الدراسة بنتائج تدل على أن المنظمات الشبابية قد حققت تقدماً ملموساً في مجال تنمية قدرات الشباب وبناء شخصياتهم. ووضعت الدراسة عدة توصيات منها الضغط على السلطة التشريعية لسن قوانين وتشريعات توفر حماية ودعم للشباب، العمل على تعزيز البناء الداخلي للمنظمات بالإضافة إلى تدريب وتأهيل الكوادر العاملة فيها.

- دراسة اللوزي وآخرون (٢٠٠٥). بعنوان تقييم الدور التدريبي لمكتب صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في الجامعة الأردنية: دراسة مسحية. هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فعالية الدورات التدريبية التي يطرحها صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية " للإرشاد المهني"، وذلك من خلال تقييم دوراته التدريبية من وجهة نظر المستفيدين من تلك الدورات. واستخدم منهج المسح الاجتماعي لجميع الخريجين من هذه الدورات وعددهم ١٥٠ خريج وتم استرجاع ١٤٨ استبانته منها. وخرجت الدراسة بعدة نتائج منها أن للدورات التدريبية دور ايجابي من حيث إجراءاتها ومضامينها وترابط مواضيعها، ومن حيث إكساب مهارات عملية للمشاركين، بالإضافة إلى إتاحتها الفرص للمشاركين بها في التفاعل والتواصل فيما بينهم. ودلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس، وذلك لصالح الذكور.

- دراسة أديب (٢٠٠٠). المنظمات غير الحكومية ومشاركة المرأة في بعض مجالات الإنتاج الريفي في شمال غرب الأردن. قامت الدراسة بالبحث في الدور التنموي للمنظمات غير الحكومية في المجتمعات الريفية، من خلال التركيز على البرامج والمشاريع التي تقوم بتمويلها. وقد تم دراسة مجتمع ريفي تمثل في قرية المخيبة الفوقا واعتمدت الدراسة على الملاحظة المباشرة للمنظمات وعلى أسلوب المقابلات الشخصية الفردية والجماعية مع المستفيدين، القيادات المحلية، الكوادر الإدارية والسجلات والوثائق. تم استعراض جميع المنظمات غير الحكومية من حيث أهدافها وطبيعة نشاطاتها والبرامج التي تهدف لتنفيذها وخلصت الدراسة إلى عدة استنتاجات وهي: أن هناك تراجع في دور الدولة التنموي مع وجود التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات الريفية وقيام المنظمات غير الحكومية بهذا الدور عن الدولة وازدياد نسبة مشاركتها فيه، وبينت الدراسة أن المنظمات غير الحكومية أصبحت تشبه القطاع الخاص فيما يتعلق بتحقيق الربحية من المشاريع، وعدم تمثيل وإشراك الفئات الأكثر فقراً في المجتمع الريفي في المشاريع المقامة وهذا

يتناقض مع الأهداف الأساسية للمنظمات غير الحكومية وهي استهداف الفئات الأكثر حاجة وفقراً. ووجدت الدراسة أيضاً أن الدور الاجتماعي الذي تقوم به المنظمات يميل إلى أن يكون خيراً أكثر من أن يكون تنموياً.

- دراسة مبارك (١٩٩٢). بعنوان **تنمية المرأة الريفية**. حيث اهتمت هذه الدراسة في مجال تنمية الموارد ورفع مستواها والعمل على إيجاد طاقات بشرية ذات كفاءة، وقامت الدراسة بالتركيز على المرأة الريفية حيث تعتبر من الموارد الهامة للتنمية، بالمقابل هي منعزلة عن خطط التنمية ولم يتم تخصيص برامج تدريبية وتأهيلية تناسب احتياجاتها، واشتملت عينة الدراسة من ٣٧٨ امرأة عاملة وغير عاملة من قرى بني حميدة. وخلصت الدراسة إلى أن هناك فجوة ما بين البرامج والمشاريع المقامة للنساء في المناطق الريفية واحتياجاتهن الفعلية.

(١-٥-٢) الدراسات الأجنبية

- دراسة بينيت (Bennett, 2009). حول **تنمية المهارات العملية للشباب في ولاية أوهايو الأمريكية**. جاءت الدراسة للتعرف إلى درجة التطور في مهارات الشباب نتيجة التحاقهم ببرامج التدريب، واشتمل مجتمع الدراسة على جميع الملتحقين في البرنامج، واستخدم الاستبيان كأداة لقياس عدة متغيرات وهي الخبرات المكتسبة، المهارات العملية، العمل والتوظيف. وخلصت الدراسة إلى أن هناك تحسن في المهارات وخاصة فيما يتعلق بمهارات التعامل مع الآخرين، العمل نحو هدف معين، العمل ضمن فريق والتفكير الإيجابي، بينما أوضحت أن أقل المهارات المكتسبة هي المهارات المتعلقة بالتكنولوجيا (كاستخدام الحاسوب) والتواصل الكتابي بالإضافة إلى عدم وجود مساحة كافية لتطوير مهارات القيادة لديهم.

- دراسة دانغ (Dang, 2009) بعنوان **توضيح لدور المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال التنمية في الفيتنام**. بينت الدراسة أن للمنظمات غير الحكومية دور فعال في المجتمع

الفيتمامي من خلال البرامج التي تنفذها والتي تركز على تخفيض حدة الفقر وتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع، إلا أن أكبر التحديات التي تواجهها هي عدم التمويل الكافي والمستمر للبرامج.

- منظمة التدريب الأوروبية (European Training Foundation, 2007) أعدت دراسة عن دول الاتحاد الأوروبي وأمريكا حول الانتقال من التعليم الى العمل وأسباب البطالة بين الشباب، تبين أن أغلب هذه الدول تعاني من مشكلة البطالة، وأنها ليست بالضرورة أن تكون متعلقة بسوق العمل الضعيف. وتوضح الدراسة أن المشكلة تعود لبرامج هذه الدول الخاصة بتمكين الشباب للانتقال لسوق العمل بعد المدارس والجامعات، حيث أصبحت فترة الانتقال للشباب إلى عمل ما تستغرق فترة أطول من السابق، وخلصت الدراسة إلى أهمية بيان العلاقة بين التعليم والتدريب ومدى ملاءمتها لما يحتاجه سوق العمل.

- دراسة وايغن (Wigen, 2006). بعنوان تنمية التمكين والقيادة لدى الشباب في الولايات المتحدة الأمريكية. بينت هذه الدراسة أن الشباب لديهم القليل من الفرص المتاحة للإندماج في مجتمعاتهم، بالتالي لا يوجد لديهم إحساس بقوتهم أوبتمكينهم، ولا تتوفر لديهم المهارات القيادية. حيث قامت الدراسة بتحليل البيانات من أجل فهم أفضل للقيادة والتمكين لدى الشباب من خلال ثلاث مدارس ثانوية كانت جزءاً من مشروع تمكين المجتمع، واستخدمت الدراسة المقابلات مع الشباب والمدراء والمعلمين بالإضافة إلى أفراد من المجتمع المحلي، وقسمت المقابلات إلى ثلاث مجموعات وهي مقابلات شخصية وتلفونية ومقابلات جماعية. جاءت النتائج لتبين أن إحساس الشباب بالتمكين قد تحسن بشكل جزئي من خلال المشاركة بالبرنامج، بالإضافة إلى تطور مهارات القيادة والخصائص الشخصية لديهم.

- دراسة بانير (Baner ،٢٠٠٣). بعنوان أثر التدريب على القيادة لطلاب المدارس الثانوية ذوي الإعاقة. اعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل الكمي والوصفي لقياس أثر برنامج تنمية القيادة في ولاية أوهايو الأمريكية. وتم توزيع الطلاب في مجموعات وإعطائهم محاضرات حول الإعاقة، الثقافة، الانتقال إلى سوق العمل والحصول على فرص عمل. بالإضافة إلى جمع البيانات المتعلقة (بمندی القيادة للشباب) على مدار أربع منتديات للأعوام ١٩٩٩-٢٠٠١. وجاءت النتائج الكمية لتثبت أن الشباب الذين حضروا البرنامج تحسنت لديهم مهارات القيادة وازدادت معارفهم ومهاراتهم. وبينت النتائج الوصفية أن الشباب استطاعوا بناء علاقات اجتماعية مع زملائهم وازدادت دافعيتهم وثقتهم بأنفسهم، بالإضافة إلى الإلتزام ومهارات التخطيط.

- دراسة جيكلين وآخرون (Jekielek & etal, 2002). بعنوان برامج التدريب وتنمية الشباب. في الولايات المتحدة الأمريكية. اهتمت الدراسة بموضوع تنمية الشباب من ناحية التركيز على برامج التأهيل والتشغيل المخصصة لهم. وقامت بدراسة عشرة برامج متنوعة تشترك في هدف واحد وهو تنمية الشباب وتحسين فرصهم في الحصول على وظائف من خلال التدريب وتحسين المهارات. خرجت الدراسة بالعديد من النتائج منها: برامج التأهيل الوظيفي لديها القدرة على تحسين الدخل وعلى توفير فرص عمل للمتقنين بها على المدى الطويل وهذا يعد نظرياً، وإنه في الواقع قليلاً ما يحصل إذ لا تعد برامج التدريب والتأهيل سبباً أساسياً ومساعداً في الحصول على وظائف فيما بعد. وأوضحت الدراسة أيضاً أن عدد المعتمدين على المعونات لم ينخفض بعد التحاقهم بالبرامج، وأن أكثر الفئات الملتحقة بهذه البرامج هم الشباب الذين يعانون من أوضاع معيشية متدنية، أو تعليمية أو ممن يعملون ولكن بدخول قليلة.

- وفي دراسة موريس وآخرون (Morris &etal, 1998). حول موضوع الانتقال إلى العمل في الولايات المتحدة الأمريكية والتغيرات الحاصلة في سوق العمل على مدار سنوات كثيرة ما بين فترة

الستينات والتسعينات. اعتمد في هذه الدراسة على استبيان تم اختيار عينته من المسوح الوطنية للقوى العاملة خلال هذه الفترات، واشتملت العينة على (٢٧٤٣) فرداً من المسوح القديمة و(٢٤٢٧) فرداً ممن كانوا ضمن المسوح الجديدة، أما الفئة العمرية فكانت ما بين (١٤-٢١) عاماً. بينت الدراسة أن سوق العمل أصبح أكثر تقلباً مع مرور السنوات، وأن الشاب يحتاج إلى فترة أطول للحصول على فرصة عمل ثابتة حيث أن الخبرات المطلوبة أصبحت أكثر من ذي قبل، ودلت الدراسة على أن الشباب أصبحوا أكثر عرضة للانتقال ما بين العمل والبطالة خاصة بين الفئات الأقل تعليماً.

- وأوضح بوتشمان وسولوف (Buchtemann and Soloff, 1994) في دراستهما حول **التعليم والتدريب والعمل**. أن هناك تخوف حول نقص المهارات وعدم كفايتها في سوق العمل، وأيضاً حول مدى كفاءة أنظمة التعليم والتدريب في توفير المهارات للأفراد لمواجهة تحديات ومتطلبات سوق العمل. وبينت الدراسة أنه خلال العقود الثلاثة الماضية أي ما بين العقد السادس، السابع والثامن، شهدت معظم الدول الصناعية ازدياداً في التحصيل العلمي لسكانها، مما رفع من مهاراتهم الأكاديمية عما كانت عليه سابقاً، إلا أن ما يواجهه الشباب من مصاعب خلال محاولتهم دخول سوق العمل بحسب الدراسة هو عدم تكامل ما بين المؤهلات التي وفرها التعليم لهم سابقاً أو برامج التدريب التي تطرحها الدولة مع ما يتطلبه سوق العمل.

(٦-١) تساؤلات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم طرح مجموعة من الأسئلة كالاتي:

- (١) كيف تساعد دورات إنجاز في إيجاد فرصة عمل؟
- (٢) ما أهم دورات إنجاز التي يلتحق بها الطلبة أثناء دراستهم الجامعية؟
- (٣) ما اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز؟
- (٤) ما المهارات والمعارف التي يمكن أن يكتسبها الشباب من خلال برامج إنجاز؟
- (٥) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير:
 - (أ) الجنس.
 - (ب) مساعدة دورات إنجاز في إيجاد فرصة عمل.
 - (ج) تأثير حضور دورات إنجاز أثناء فترة المدرسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

(١-٢) الشباب ومواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل

(١-١-٢) مقدمة

في عالم أصبح تعداد سكانه سبع بلايين نسمة (صندوق الامم المتحدة للسكان، ٢٠١١)، ويُشكل الأشخاص في سن الشباب فيه ما يقارب نصف سكانه، وهم أيضاً يُمثلون الجزء الأكبر من الهرم السكاني في الدول النامية (الأمم المتحدة، ٢٠١١). أي أنهم الشباب طاقة كبيرة في المجتمع، ويُمثلون أكبر القطاعات فيه.

تُعرّف فئة الشباب بالأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين (١٥-٢٤) سنة بحسب تعريف الأمم المتحدة للشباب (United Nations, 2008). ويُعرف الشباب في الأردن بأنهم "الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين (١٥-٣٠) عاماً من الذكور والإناث في جميع مناطق المملكة، وباختلاف مستوياتهم التعليمية والمعيشية" (المجلس الأعلى للشباب، ٢٠١٠) و(الأمم المتحدة، ٢٠٠٨). لذا يمكن القول أن الشباب هم فئة إجتماعية-ديمغرافية. وضمن فئة الشباب من المفيد أيضاً التمييز بين المراهقين الذين تتراوح أعمارهم بين (١٥-١٩) سنة وصغار البالغين الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٠-٢٤) سنة وذلك لأن هاتين الفئتين لهما احتياجات وتحديات خاصة مختلفة.

إن مرحلة الشباب هي مرحلة مهمة للغاية في دورة حياة الإنسان، وغالباً ما تكون مرحلة الشباب مرحلة تكوين الشخصية ومعرفة الذات ولها سمات تميزها عن المراحل الأخرى (كالطفولة، البلوغ والشيوخوخة)، فمن الناحية الاقتصادية، يكون الشباب في سن إنتقالية من كونهم فئة مستهلكة للموارد إلى فئة منتجة للثروات أي بين عمر الإعالة الاقتصادية وعمر الإنتاج الاقتصادي، أما من الناحية الاجتماعية فيركز الشاب على تكوين وتأسيس الأسرة المستقلة (الأمم المتحدة، ٢٠٠٩).

ويستمد تحليل واقع الشباب أهميته من ضرورات إبراز الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للشباب التي تعبر عن طاقاتهم والإمكانات المادية والثقافية التي تحرك هذه الطاقات وتجدها. وقد بات واضحاً أن الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (١٥-٢٤) سنة يشكلون في المنطقة العربية أكبر فئة ديمغرافية، وهذه الفئة تنمو بمعدلات غير مسبوقه. حيث بلغ عدد الشباب ٣٣ مليون نسمة في عام ١٩٨٠، وتزايد هذا العدد في الأعوام ما بين ٢٠٠٠ و ٢٠٠٥ من ٥٨,٣ إلى ٦٦ مليون نسمة وتشير التوقعات إلى أن عددهم سيصل إلى ٧٨,٣ مليون نسمة في عام ٢٠٢٠ (UNFPA,2004).

وقد بلغ عدد الشباب في الأردن للفئة العمرية (١٥-٣٠) سنة للعام ٢٠١٠ حوالي ٢,٢٨٨,٢٧٣ شاباً وشابة، أي ما نسبته ٣٧,٤% من السكان بحسب تقرير دائرة الإحصاءات العامة الأردنية (الإحصاءات العامة، ٢٠١١). ويبين الجدول التالي رقم (١)، بعض الملامح الإحصائية للشباب في الأردن:

جدول رقم (١): الملامح الإحصائية للشباب في الأردن لعام ٢٠١٠

العدد	الملامح الإحصائية
٦٤٧٢	مجموع السكان (بالآلاف)
١٣٢٢	مجموع الشباب من سن ١٥-٢٤ سنة (بالآلاف)
٢٠,٤	نسبة الشباب إلى مجموع السكان
٣٢,٨	نسبة الشباب إلى مجموع السكان في سن العمل

*الأمم المتحدة، (٢٠٠٨). التوقعات السكانية في العالم.

وبالتالي فإن هذا البروز المتسارع لفئة الشباب يطرح فرصاً، وفي الوقت نفسه تحديات أمام بلوغ أهداف وغايات التنمية الوطنية الشاملة واستدامتها، فبالإضافة إلى الخصائص الديمغرافية التي

تتميز بها هذه الفئة العمرية، يُمثل جيل الشباب الحالي مورداً تنموياً واعداداً إذا توفرت له فرص تعليم جيدة ومهارات وفرص تمكنه من المشاركة في تطوير المجتمع مشاركة فعالة، وفي تعزيز سلوكياته وفي توفير فرص العمل الملائمة والواعدة (الأمم المتحدة، ٢٠٠٩).

(٢-١-٢) خصائص التعليم الجامعي بالاردن

الشباب والتعليم

التعليم حق أساسي من حقوق الإنسان، وهو يعزز تحقيق الإمكانيات البشرية بأكملها ويوفر المعارف والمهارات التي تعزز مساهمات الشباب في الاقتصاد العالمي والظروف التي تجعلهم يستفيدون من العولمة. وإن تعميم التعليم وسط الشباب، هو مؤشر على مشاركة الشباب في عملية التنمية واستفادتهم من عوائدها، وهو عامل فاعل في حشد طاقات الشباب واستنهاضها بوصفهم قوة رئيسة من القوى التي تشكل حاضر مجتمعاتهم ومستقبلها. وهو عنصر من العناصر التي تساهم في تزويد الشباب بالمعلومات والقدرات والموارد والفرص اللازمة للمشاركة، ونيل الحقوق بما فيها حقوق المواطنة والمساهمة في تغيير حال تلك المجتمعات.

ويشهد العالم ارتفاعاً ملحوظاً في عدد الملتحقين بالتعليم العالي من ٦٨ مليون عام ١٩٩٠ إلى ٨٨ مليون عام ١٩٩٧، علماً أن التقدم الأكبر حصل في البلدان النامية (UNESCO, 2003). ونجحت بعض البلدان في مضاعفة المعدلات الصافية للالتحاق بالتعليم بين عامي ١٩٩٠ و٢٠٠٠. ولكن من ناحية أخرى، يشير تقرير الشباب في العالم لعام ٢٠٠٧ إلى أن فرص التعليم للشباب - وإن توفرت - تبقى في أغلب الأحيان منخفضة الجودة، ولا تُعدهم للنهوض بما يتطلبه الإقتصاد العالمي من أعمال، ففي أنحاء العالم المختلفة يتسبب ازدياد فصول الدراسة، ضعف الهياكل الأساسية والإفتقار إلى مواد التدريس والنقص في العاملين في مجال التعليم والمدرسين

تدريباً جيداً في حرمان الشباب من التعليم الكافي ذي المستوى الجيد. وقد يؤدي العجز عن تكبد تكاليف المعدات والمعلمين المؤهلين إلى الحد من الخيارات والمهارات الأكاديمية التي يمكن أن يُحصلها الطالب (United Nations, 2007).

ويُعاني قطاع التعليم في المنطقة العربية من مجموعة من التحديات التي تجعله بعيداً عن متطلبات التنمية العربية، وأحد أهم هذه التحديات التي يواجهها، تمكين الشباب من حيث معارفهم ومعلوماتهم ومهاراتهم ومن حيث تنشئتهم على المواطنة، وتنمية قدراتهم على التعليم الذاتي والفردى والجماعي (عبد المعطي، ٢٠٠٩).

وتبين المؤشرات الواردة في التقرير الوطني الذي تناول تجربة الأردن التقدم السريع الذي حققته المملكة في مراحل تعليم الشباب المختلفة (السرطان، ٢٠٠٩)، وليس هناك اختلاف أن الأردن قد خطا خطوات كبيرة من أجل توسعة وتحسين مستوى التعليم العالي ومؤسساته، وقد توضح ذلك من خلال التحسن الكمي، ولكن في المقابل وبالرغم من التقدم الذي أحرزه قطاع التعليم في الأردن إلا أنه ما زال يعاني من ضعف في جوانب متعددة وأهمها المعدل العالي من خريجي الجامعات العاطلين عن العمل وعدم وجود ترابط وتنسيق بين قدراتهم ومؤهلاتهم مع حاجات ومتطلبات سوق العمل (Durra & Mryyaf, 2006).

ولهذا يرى كل من "أراكيل ومورا" أن التعليم الجامعي وسيلة ليست فقط للحصول على التعليم والمعرفة بل لاكتساب المهارات العملية التي تتناسب مع قدرات الطلاب ومع متطلبات سوق العمل في المستقبل، وعلى الرغم من حقيقة أن النجاح يقاس بالقدرات الشخصية للفرد، إلا أنه لا بد من معرفة مساهمة الجامعات في إعطاء طلابها وخريجها المهارات التنافسية الأساسية للدخول في سوق العمل (Aracil & Mora, 2004).

يُلاحظ أن التعليم في الجامعات الأردنية يشترك في عدة خصائص، بأن أصبح هناك توجه نحو الديمقراطية، وقد أتاحت الجامعات فرصة لدخول أعداد كبيرة من مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية للجامعات الأردنية، وقد شمل التوسع في التعليم الجامعي المحافظات الأردنية (Durra & Mryyaf, ٢٠٠٦). وتشارك أغلب الجامعات أن لديها طموحات عالية وأهداف للتعليم العالي، إلا أنه يؤخذ عليها أنه لم يتم تخصيص خطوات عملية لتحقيق هذه الأهداف كتحسين نوعية التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع خاصة أن المصادر المتوفرة والمرصودة لتحقيق هذه الأهداف غير كافية، بالإضافة إلى تركيز الإهتمام بالكليات العلمية، على حساب الكليات الإنسانية على الرغم من أن أعداد الطلاب في الكليات العلمية أقل منهم في الكليات الإنسانية (Durra & Mryyaf, 2006)

وإذا أردنا تحديد بعض خصائص الخريجين لسنة معينة وهي (٢٠٠٩-٢٠١٠) سنجد الآتي:

(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١١)

- بلغ عدد الخريجين من الجامعات الأردنية لمستوى البكالوريوس ٤٤٦٣٨ طالب وطالبة.
- هناك ازدياد في أعداد الطلبة الملتحقين في مرحلة البكالوريوس، وكان التزايد الملحوظ في البرامج التالية: الحاسوب والمعلوماتية، الهندسة والأعمال التجارية.
- أما أعداد الخريجين لنفس العام الدراسي في درجة البكالوريوس، فبيئها الجدول التالي رقم (٢):

الجدول (٢): أعداد الخريجين من الجامعات الأردنية للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩

الرقم	الجامعة	أعداد الخريجين
١	الجامعة الأردنية	٧٠١٥
٢	جامعة اليرموك	٥٥٣٤
٣	جامعة مؤتة	٣١٥٦
٤	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية	٣٣٣٩

الرقم	الجامعة	أعداد الخريجين
٥	الجامعة الهاشمية	٣٤٥١
٦	جامعة آل البيت	٢٧٣١
٧	جامعة الحسين بن طلال	١٤١٩
٨	جامعة البلقاء التطبيقية	٤٨٠٥
٩	جامعة الطفيلة التقنية	٦٠٥
١٠	الجامعة الألمانية الأردنية	٣٢
١١	جامعة جدارا	٣٨
١٢	جامعة عمان الأهلية	١١٨٠
١٣	جامعة العلوم التطبيقية الخاصة	١٣٣٤
١٤	جامعة فيلادلفيا	١٤٧٨
١٥	جامعة الإسراء الخاصة	١٧١٩
١٦	جامعة البترا الخاصة	١٠٦٦
١٧	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة	١٩٢٥
١٨	جامعة الزرقاء الخاصة	١٢٦٢
١٩	جامعة إربد الأهلية	٩٥٥
٢٠	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا	٢٢١

*وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (٢٠١١)

ومع هذه الأعداد الكبيرة من الخريجين، وإن كان يدل على مؤشر جيد من حيث إتاحة الفرصة للجميع في التعليم إلا أنه من ناحية أخرى يواجه العديد من المشكلات، خاصة المتعلقة بجودة ونوعية التعليم.

(٢-١-٣) مشكلات التعليم الجامعي:

يرى الدرة ومرياف (Durra & Mryyaf,2006) أن هذه مشكلات التعليم ناتجة عن:

أولاً التقييم:

- تقييم التعليم هو أضعف نقطة في حياة الجامعات الأردنية حيث لم تجر أي محاولات جدية لتقييم التعليم على مستوى الجامعات أعلى المستوى الوطني.
- هناك فجوة ما بين النظرية والتطبيق، فيما يتعلق من ناحية اعتماد التعليم والوصول إلى مستويات متقدمة به، حيث أن أصحاب القرار في تلك الجامعات، لا يدركون نوعية التعليم في مؤسساتهم.
- التقييم من قبل أصحاب القرارات لجامعاتهم من ناحية نوعية التعليم الذي يقدم للطلبة وما هو مستواهم الأكاديمي يعد قليل نسبياً، وخاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين مهاراتهم ومتطلبات سوق العمل وما مدى ارتباط التخصصات التي تدرس باحتياجات المجتمع.

ثانياً: المواءمة ما بين التعليم الجامعي والتوظيف، وتعود هذه المشكلة إلى الأسباب التالية:

- التوسع في التعليم الجامعي وقبول أعداد كبيرة من الطلبة، لم يتوافق مع التطور في سوق العمل.
- إصرار الطلاب على دراسة مجالات نظرية بدلاً عن التخصصات العملية التي تحتوي جانب عملي، ونقص الإعداد التطبيقي للطلاب وإعتماد التكوين النظري أساساً للمناهج (المعاني، ١٩٩٩)
- الخريجات الفتيات غير فاعلات بشكل فعال.
- المناهج، الخطط الدراسية، طرق التدريس والخدمات المقدمة في الجامعات للطلاب، لا توفر لهم المهارات السوقية (مهارات سوق العمل).

أما "معاينة" فيرى بأن التعليم الجامعي يعاني من مشكلات منها ما يتعلق بأهداف التعليم الجامعي كالتعليم والتدريب والبحث العلمي ومشكلات تتعلق بالمدخلات والمخرجات كالبطالة وعدم تطابق هذه المخرجات مع سوق العمل، وهناك مشكلات أخرى تتعلق بطرق التعليم وأساليبه ومحتوى التخصصات والبرامج التعليمية، وأخرى تتعلق بعدم مواكبة التطورات التقنية والتكنولوجية (معاينة، ٢٠٠٨).

ومن هنا نلاحظ أن من أكبر التحديات التي تواجه الشباب الأردني، خاصة الخريجين الجامعيين هو الحصول على عمل، إذ يقدر حوالي ٥٠,٠٠٠ طالباً يدخل سوق العمل سنوياً، العديد منهم ينتظر بمعدل سنتين أو أكثر لإيجاد عمل وربما تأخذ وقت أطول إذا كان البحث عن وظيفة لائقة ودخل مادي جيد (Ayoubi, 2005.5).

(٢-١-٤) سوق العمل

في البداية لابد من توضيح بعض الخصائص والمفارقات التي يتميز بها سوق العمل

الأردني، يضم العديد من المفارقات وأهمها: (Amer& Assad, 2008)

١. يستورد الأردن المئات أو الآلاف من العمالة غير المتعلمة/ غير الماهرة، ولديه في المقابل أعداد كبيرة من هذه الفئة الموجودة أصلاً في الأردن.

٢. أعداد الفتيات المتعلمات تفوق أعداد الذكور في مختلف مستويات التعليم، بالمقابل يُعد الأردن من البلدان التي لديها أقل مشاركة للنساء فيه في العمل.

٣. تمتع الأردن بمعدل نمو اقتصادي عال خلال الخمس سنوات الماضية، ولكن معدل البطالة السنوي ثابت بمعدل ١٤%.

٤. يعاني السوق الأردني من حالة تضخم، بمعنى أن أعلى معدل هو للفئة العمرية (١٠-١٤) عاماً والذين وصلوا خلال ٢٠١١ إلى سن ثمانية عشر عاماً، وهذا سيؤدي إلى ضغط على

الجامعات ويليها سوق العمل والوظائف المتاحة والخدمات المتوفرة. لذلك الطلب في سوق العمل سيكون أعلى من سابقه، وكذلك التوقعات من هذه الفئة أعلى.

٥. النمو الإقتصادي في الأردن في (١٩٩٩-٢٠٠٢)، كان تركيزه على القطاعات الصناعية، البناء، التجارة، التمويل والتأمين، وعليه التوظيف في هذه القطاعات قد نما بصورة أسرع خلال تلك الفترة، وخلال (٢٠٠٢-٢٠٠٦) ما زالت القطاعات متزايدة مع تراجع بسيط في قطاع الصناعات والبناء، وتركيز أكبر في مجال التجارة، النقل، الإتصالات والسياحة، ودخول السياحة قد أدى إلى تحسن كبير في الاقتصاد الوطني. ولهذا هذه الفترة تميزت بوجود فرص عمل في قطاعات السياحة، التمويل، البنوك، التأمين والادارة.

وبالإضافة لهذه المفارقات، يواجه سوق العمل الأردني جملة من التحديات والتي تشمل مثلاً انخفاض الأجور وارتفاع معدلات البطالة وعدم تنظيم العمالة الوافدة، وضعف المشاركة الاقتصادية وعدم مواهمة مخرجات النظام التعليمي (الأكاديمي والمهني) وحاجات سوق العمل (مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، ٢٠١١).

(٢-١-٥) المواهمة بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل

لعل من من أبرز المشكلات والتحديات التي تواجه سوق العمل الأردني عند الحديث عن التعليم هو عدم مواهمة مخرجات النظام التعليمي وحاجات سوق العمل، ففي الوقت الذي يفوق فيه عدد فرص العمل المستحدثة عدد الداخلين الجدد لسوق العمل الأردني ما يقارب ٦١ ألف فرصة سنوياً خلال السنوات الأربع الماضية (الأعوام من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٠) مقابل ما يقارب (٤٠-٥٠) ألف داخل جديد إلى سوق العمل، إلا أن معدلات البطالة حافظت على ذات مستوياتها في الفترة ذاتها (مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، ٢٠١١). وأن فئة حملة البكالوريوس فأعلى والذين يشكلون ما نسبته ١٦,٣% من العاطلين عن العمل، غالبيتهم من حملة التخصصات

الأكاديمية والآداب وغيرها من التخصصات الشبيهة، بالتالي فإن فرص التحاقهم بسوق العمل محدودة وعمليات تحولهم إلى وظائف أخرى يحتاجها سوق العمل صعبة وتحتاج إلى عمليات إعادة تأهيل لإكتساب مهارات توظف مؤهلاتهم العلمية لاكتساب مهارات تؤهلهم للحصول على وظائف يحتاجها سوق العمل (مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، ٢٠١١). ومن الجدير ذكره وبغض النظر عن التخصص الأكاديمي الذي درسه الطالب في الجامعة، فإنه يفتقر إلى المهارات الأساسية التي تساعد في الدخول إلى سوق العمل كمهارات الإتصال الفعال، العمل بفريق وغيرها. ولتحديد بعض المشكلات التي يواجهها الشباب نورد ما يلي:

- يتخرج الشباب من الجامعات دون أن يكون لديهم المهارات الحقيقية التي يحتاج إليها سوق العمل.
- عدم وجود قنوات تحدد ما الذي يحتاجه سوق العمل من مهارات.
- عدم وجود جهات أو مؤسسات كافية تقوم بتعليم وتدريب الشباب على المهارات التي يحتاج إليها سوق العمل.
- افتقاد الشباب للمهارات اللازمة للبحث عن عمل.
- ما زالت النظرة التقليدية للعمل والحصول عليه راسخة في عقول الشباب.

(٢-٢) البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة إنجاز للشباب وعلاقتها بالتمكين

(١-٢-٢) مفهوم التدريب

لابد من القول بداية أن مفهوم التدريب لا يعد حديث النشأة، فالتدريب قديم، وتمتد جذوره إلى أدبيات إدارة الأفراد وشؤون العاملين ومن ثم إدارة الموارد البشرية.

ويُعرف فيتز جيرالد (Fitzgerald, 1992:81-84) التدريب على أنه "عبارة عن "إكتساب الأفراد العاملين المعرفة والمعلومات النظرية والمهارات المؤثرة على سلوكياتهم المستقبلية". ولعل من المفيد أن نشير إلى أن الفعل " يُدرب "to train" مشتق من كلمة فرنسية قديمة هي "trainer" وتعني "to drag"، وهناك العديد من التعاريف للفعل "يُدرب" منها : يسحب، ينمو بطريقة مرجوة، التمرين بالممارسة (ياغي، ٢٠٠٣:٤)، وعرفه (الكعبي، والسامرائي، ١٩٩٠:١٠٥) بأنه "عملية إستثمارية يراد منها زيادة فاعلية وكفاءة الفرد كعنصر من عناصر العملية الإنتاجية"، في حين يُعرف ياغي التدريب (ياغي، ٢٠٠٠: ٥-٦) بأنه "عملية هدفها اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والإتجاهات الصالحة للعمل والسلطة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء وزيادة الإنتاجية بحيث تحقق الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والإقتصاد في التكلفة وفي الجهود المبذولة والوقت المستغرق في العمل"، ويتفق معه الطائي (الطائي، ٢٠٠٠: ١٤٦-١٤٧)، بأنه مجموعة من الإجراءات والعمليات ونوع من التوجيه والإرشاد لغرض اكتساب وتطوير المهارات والمعرفة والإتجاهات لدى مجموعة من الأفراد لغرض رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يحقق نتائج ايجابية.

ويرى (عزام، ٢٠٠٦: ١٨٤) أن "التدريب نوع من التوجيه والإرشاد والتنظيم في فن معين أومهنة معينة يؤهل المستهدفين منه للتغلب على ما يعترضهم من صعاب في أعمالهم ويؤهلهم

ليكونوا أكثر قدرة على نقل المعلومات والأفكار الفنية والممارسات الجديدة من المستوى النظري إلى المستوى التطبيقي، والعمل باتجاه التطوير والتحسين".

بينما يعرفه (الطعاني، ٢٠٠٧: ١٥) بأنه "عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة إحتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد"، ويتفق معه في ذلك (الدحيات، ١٩٩٩: ٢٨) بأنه "نشاط منظم مستمر يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية، لمقابلة إحتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به وتطلعاته المستقبلية لدوره في المجتمع".

ونستنتج من تعريفي(الطعاني، والدحيات) أن التدريب عملية ممارسة سلوكية ومخططة ومنظمة تهدف لتنمية معرفة ومهارات الأفراد، بالإضافة إلى سد إحتياجات الفرد الخاصة عن طريق ما يحققه من تحسين مستوى أدائه.

ويعتبر "علما" (علما، ٢٠٠٤: ٣٩) التدريب بأنه "عملية إكساب الأفراد المعلومات والمعارف الوظيفية التخصصية المتعلقة بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها، وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها وتمكينهم من استثمار الطاقات التي يختزنونها ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي بعد، بالإضافة إلى تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد لإتاحة الفرص للمزيد من التحسين والتطوير في العمل". بينما يعرفه تيمبلير (Templer, 1999) بأنه "عبارة عن خبرة تعليمية، ذات تغيير دائم إيجابي، ولتحسين قدرة العاملين لإنجاز عملهم، وتتضمن تغييرات في المهارت والاتجاهات والمعارف، ويركز على الوظائف الحالية للأفراد لتعزيز مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم". وكما يلاحظ من التعاريف السابقة، أن مفاهيم التدريب تتعدد وتتنوع إلا أن مضامينها تتشابه إلى حد كبير.

أما عن أهمية التدريب، فتتلخص بالآتي: ((الطعاني، ٢٢:٢٠٠٧)

١. إتاحة الفرص لصقل المهارات واكتساب الخبرات.
٢. التزويد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
٣. رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وفاعلية الأفراد.
٤. تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء (علما، ٢٠٠٤).

(٢-٢-٢) الاحتياجات التدريبية:

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، مهاراته، خبراته، سلوكه واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية (التويجري، ٢٠٠٢). وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية فإنه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب، ويلاحظ أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي يتم السعي للوصول إليه (الخطيب، ١٩٩٥).

ويستنتج من مفهوم الاحتياجات التدريبية بأنها:

- معلومات واتجاهات ومهارات وقدرات معينه يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها.
- تمثل نواحي ضعف أو نقص حالية أو محتملة في قدرات الأفراد أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم أو مشكلات محددة يراد حلها.
- عملية مستمرة غير منتهية وذلك نتيجة للتغيرات التنظيمية أو التكنولوجية أو الإنسانية
- توفر ما يمكن تسميته باستمرارية النضج والتقويم الذاتي، فتحديد الاحتياجات التدريبية يسمح بالمراجعة المستمرة للواقع ودوره في الوصول إلى وضع أفضل.

متطلبات تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لنجاح البرامج التدريبية، وتتطلب ما يلي: (شريدة، ١٩٩٤)

- تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدة البرامج والنتائج المتوقعة منهم.
- تحديد أهداف التدريب، وتقرير محتوى البرامج التدريبية، والوسائل المستخدمة في التدريب واختيار المتدربين، وكذلك تقييم برامج التدريب.
- تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي يهدف في الوصول إليه عند نهاية التدريب، إذ إن تقدير الاحتياجات التدريبية وقياسها قياساً علمياً هو الوسيلة المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمتدربين كماً وكيفاً من المعلومات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية.
- أن يساعد في تشخيص مشكلة ما، ويساعد على عملية التخطيط لحلها، ويبين مدى استحقاقية برامج التدريب من عدمها.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية وذلك للأسباب التالية (Dale, 1985):

- أ) إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي. فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهها صحيحاً في تلك العمليات الفرعية.

ب) يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب.

ج) يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم، وفي غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، إضاعة الجهد والوقت.

ونظراً لكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية دقيقة، فهي تحتاج إلى عمل مسحي منظم يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي، بغية معاينة وفحص الفجوة ما بين أهداف محددة ووضع قائم فعلاً، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه وغرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والتي تتبع من احتياجاتهم الفعلي في الجوانب التي يشعرون بنقص في معرفتهم أو إتقانهم لها. وقد يشترك في تحديدها عدد من الجهات ذات العلاقة وفقاً لمستوى وموقع المتدربين المستهدفين، وتبعاً للهدف العام المراد تحقيقه.

(٢-٢-٣) العملية التدريبية

يُعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية من أجل تطوير كفاياتهم بما ينعكس إيجاباً على تطويرهم من جميع الجوانب، ويتفق أغلب المتخصصين والمعنيين في هذا المجال على أن التدريب عملية منظمة ومخططة تتم وفق منهجية محددة قائمة على أسس رصينة لذا أصبح الالتزام بهذه ضرورة إذا أريد لبرامج التدريب أن تحقق الأهداف المتوقعة منها. وتمثل عملية تصميم البرامج التدريبية مرحلة أساسية في منهجية العملية التدريبية وهي تتم في ضوء تقدير علمي للحاجات التدريبية للمشاركين في هذه البرامج إذ إن عملية صياغة أهداف برنامج تدريبي، تحديد محتواه وموضوعاته، الأنشطة، الفعاليات، تشخيص الأساليب التدريبية المناسبة

لتنفيذه، وتحديد المستلزمات الأخرى التي تتطلبها عملية التنفيذ، يعتمد اعتماداً كبيراً على تقدير الحاجات التدريبية المطلوب تلبيتها.

وتعرف العملية التدريبية: هي عملية منظمة مستمرة تصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب المعرفة والمهارة والاتجاهات الضرورية لتطوير أدائهم لواجبات الوظائف التي يشغلونها، فهي عملية منظمة وجهد "مستمر" "يصمم" من قبل مختصين يقومون بتحديد الاحتياجات التدريبية "للأفراد" الذين يستهدفهم التدريب، بهدف تزويدهم بالمعرفة، المهارة والاتجاه الايجابي (توفيق، ١٩٩٤).

عناصر العملية التدريبية:

تتكون العملية التدريبية من عدة عناصر وهي: (قبان، ١٩٩٢)

١. المتدرب: إن نجاح التدريب يعتمد إلى حد كبير على وجود متدرب مقتنع بأهمية التدريب، وبحاجته إليه، وبوجود متدربين يشتركون في نفس الأهداف والخبرات.

٢- المدرب: يختلف دور المدرب في عملية التدريب عن دور المعلم في عملية التعليم، فالمدرب يقوم بدور المرشد والموجه والناقد والملاحظ، ولذلك فإنه من المهم اختيار المدرب المناسب الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العملية التي تجعله قادراً على استخدام الوسائل وأساليب التدريب المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتدربين وطبيعة التدريب وأهدافه. وهناك عدة معايير للمدرب مثل:

أ- تتوفر لديه الرغبة في التدريب.

ب- القدرة على التفاعل مع أنماط مختلفة من الناس، تحت ظروف مختلفة.

ج- الذكاء.

د- التطوير الذاتي ومتابعة ما يجد في حقل عمله.

ه- القدرة على التحليل والخبرة.

٣- البرنامج التدريبي: يعرف ديقنزو (Degenso,1996) البرامج التدريبية بأنها مجموعة من

النشاطات المنظمة والمخطط لها، والمستمرة والهادفة إلى تزويد الأفراد بمعارف معينة، وتحسين

وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء.

٤- بيئة التدريب: تشمل بيئة التدريب مكان التدريب، قاعات التدريب وما يتوفر فيها من وسائل

سمعية وبصرية وجميع الظروف الصحية للعمل مثل التهوية والإضاءة والمقاعد المريحة، ووجود

قاعات مساندة لعمل المجموعات، وأن يكون عدد المتدربين مناسباً لهدف التدريب.

٥- أساليب التدريب: أسلوب التدريب هو بمثابة الطريق الموصل إلى هدف التدريب، والمدرّب

يختار أفضل وأسرع الطرق من أجل تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

ومن هنا تتجلى أهمية تقدير الحاجات التدريبية في كونها الخطوة أو العملية التي يترتب عليها

تقدير النوع المطلوب من التدريب، ومن يحتاج إليه ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات

عملية محددة أو أهداف دقيقة لتطوير وتحسين الأداء أو الأدوار الخاصة بالفرد، كما يترتب عليها

أيضاً تعزيز أهداف البرامج التدريبية بدقة ومعرفة الكفايات والمهارات المطلوب اكتسابها.

وبناءً على ما سبق يتضح أن التدريب الذي يلبي حاجات الأفراد ينتج عنه تعلم يتعلق بالمعرفة

والمهارات والاتجاهات مما يؤدي بالتالي إلى تحسين أداء الفرد وزيادة إنتاجيته (الدبوبي، ٢٠٠٦).

وسنركز فيما يلي على البرامج التدريبية الموجهة للشباب والتي تتعلق بدخولهم لسوق العمل،

خاصة وأن هناك حول العالم حوالي خمسة عشرة مليون شاب تتراوح أعمارهم ما بين (١٦-٢٤)

وهم ليسوا مستعدين للحصول على عمل نتيجة عدم امتلاكهم المهارات الكافية أو عدم ملاءمة

معارفهم ومهاراتهم لمتطلبات سوق العمل، وكاستجابة لهذه المشكلة الاجتماعية، وجدت البرامج المتخصصة في إعداد الشباب للدخول في سوق العمل.

(٢-٢-٤) خصائص البرامج التدريبية الموجهة للشباب

تشارك البرامج التدريبية الموجهة للشباب والمتخصصة في تدريبهم للدخول في سوق العمل بعدة جوانب كالآتي:

١. **وضوح الأهداف والرؤية:** العامل الأساسي حتى يكون أي برنامج فعال هو التأكد من التناسق والترابط بين أهداف البرنامج وأنشطته، ويتضمن ذلك تعريف واضح للفئة الشابة التي يخدمها البرنامج، النتائج المرجوة من الشباب أن يحققوها، والإستراتيجيات المستخدمة.

٢. **تركز على المهارات الأساسية التنافسية** حيث إن البرامج التدريبية الفعالة تركز على المهارات الأساسية التي تؤهل الشباب للدخول كأفراد ناضجين في سوق العمل، وإكسابهم مهارات مناسبة

٣. **تركز على مهارات التوظيف:**

- مهارات التوظيف: هي المهارات الانتقالية الأساسية الوظيفية من أجل النجاح في الوظائف أو المهن، وهذه المهارات تصنف إلى ثلاث مجموعات:

أ. التطور الوظيفي: وتتضمن الاهتمامات الوظيفية.

ب. الحصول على عمل: كبناء السيرة الوظيفية.

ج. البقاء في العمل: كإكتساب مهارات النقاش والحوار، المظهر العام، التعامل مع الآخرين،

العمل بفريق والدقة في المواعيد.

لذلك كل برنامج فعال، لابد أن يركز على جميع الجوانب السابقة من أجل تهيئة الشباب للعمل.

٤. **تقديم خدمات شاملة:** تقوم البرامج بدور شمولي من أجل المساعدة في التطور الوظيفي والوظيفة وأيضاً التركيز على الخصائص الشخصية وتطويرها (مثال: القدرة على العمل مع الآخرين ، السيطرة على الذات، المهارات القيادية).

٥. **إيصال البرنامج (طريقة تنفيذه):** الدعم من أفراد المجتمع حيث أن وجود علاقة ومساهمة من أشخاص ذوي معرفة واهتمام من المجتمع مهم وأساسي في تنمية الشباب، حيث يخلق ذلك لدى الشباب الثقة والالتزام (قد يكون هؤلاء الأفراد الداعمين مستشارين، معلمين أو موظفين).

(٥-٢-٢) أهمية البرامج التدريبية الموجهة للشباب:

١. تمتاز البرامج التدريبية بملاءمتها ومناسبتها مختلف الأفراد بمختلف الأعمار.
١. القدرات: تقوم بتقديم المعرفة بناءً على احتياجات الشباب، وتقوم بتوفير فرص وأنشطة تتناسب مع أعمارهم ومستوياتهم.
٢. تساعد الشباب بأخذ دور فعال وتشجيعهم على المشاركة وأن يقوموا بمساهمات من ناحية اتخاذ القرارات، التخطيط والتنفيذ.
٣. تستهدف مبادرات التنمية إحداث تغيير اجتماعي على المدى الطويل وبخاصة تمكين الشباب، من أجل الاستفادة من قدراتهم وطاقاتهم في بناء المجتمع اجتماعياً واقتصادياً، وقد اهتمت الحكومات من خلال خططها واستراتيجياتها للوصول إلى المستوى الرفيع من المشاركة (اليونيفيم، ٢٠٠٢) والدعم للشباب، ففي العديد من البلدان العربية هناك منظمات حكومية وغير حكومية تهتم بقضايا الشباب من خلال وضع استراتيجيات وخطط تحول إلى برامج ونشاطات تدريبية مختلفة، من أجل تمكين الشباب لحل مشاكلهم وقضاياهم وسد احتياجاتهم.

ومن هنا يكتسب التدريب أهميته، كعامل مهم في إحداث تغييرات في المعلومات والخبرات وطرائق السلوك عند الشباب من أجل تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم بما يساعد على رفع قدراتهم في الاستفادة من الفرص المتاحة والمشاركة الفاعلة في المجتمع، ذلك أن التدريب يسعى إلى تحقيق أهداف أساسية أهمها رفع مستوى الوعي والأداء عن طريق اكتساب المهارات وزيادة القدرة على الإنجاز بما يُمكن الشباب من التكيف مع الإمكانيات والفرص المتاحة، وفي نفس الوقت تنمية الاتجاهات السليمة لدى الشباب (الطعاني، ٢٠٠٣).

(٢-٢-٦) مفهوم التمكين

يُعتبر التمكين من المفاهيم التي تشكل اهتمام الأوساط المعنية بالتنمية وكذلك من المواضيع الأساسية في المؤتمرات وبالنسبة لواقعي السياسات والخطط التنموية. ويعبر عن التمكين بشكل عام عادة بوجود أفراد يتولون الإمساك بزمام أمورهم ويتحكمون في حياتهم ضمن إطار بيئتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ذلك أن الهدف الرئيسي للتمكين هو جعل الأفراد يستخدمون قدراتهم المكثفة للعمل مع الآخرين لإحداث التغيير (الدبوبي، ٢٠٠٦).

ويُعرف التمكين أنه العملية التي تزيد الخيارات وترفع القدرات بهدف تطوير الإمكانيات الإنسانية لتصل إلى أقصى مداها. ويتضمن التمكين في هذا المنظور الافتراض بأن الناس سيكونون بعد تمكينهم قادرين على التحكم والسيطرة على حياتهم في سياق بيئاتهم ويهدف في المحصلة النهائية إلى مساعدة الأفراد على أن يستخدموا قواهم التي اكتشفوها في ذاتهم في العمل مع الآخرين، لإحداث التغيير الإيجابي المرغوب وأن يعملوا بجد ليصلوا إلى الاعتماد على ذاتهم وهم واعون لحقوقهم ومسؤولياتهم ويصبحون منغمسين بفاعلية في مجتمعهم الأكبر (جبر، ١٩٩٨).

ويُعرف التمكين أيضاً بأنه توسيع قدرات الناس لإتخاذ اختيارات استراتيجية في حياتهم وقد كانوا سابقاً محرومين من مثل هذه القدرة، أي أن المفهوم هو عملية مستمرة ذات أبعاد ومكونات مختلفة فهناك أولاً التغيير من واقع عدم التمكين إلى واقع التمكين مع التأكيد على القدرة على الفعل والاختيار (الصباغ، ٢٠٠٥).

(٧-٢-٢) مكونات وأنواع التمكين

للتمكين مكونات عدة وهي:

- توفر الموارد وهو المكون الرئيسي للتمكين.
- القدرة على الفعل: ويتضمن القدرة على اتخاذ القرارات والقدرة على السيطرة على الموارد.
- أما المكون الثالث فهو الإنجاز الذي يعبر عن مدى قدرة تحقيق الإنسان على الفعل أو عدم قدرته.

وأيضاً نرى أن التمكين عملية مستمرة تقوم على المستوى الشخصي، الاجتماعي والاقتصادي، إذ نجد أن التمكين عبارة عن عملية تغير طويلة وليست عملية مباشرة وتلقائية وبالتالي لا يمكن للتغيير أن يحدث في غضون فترة زمنية قليلة في ظل المواقف والظروف المتغيرة (اليونيفيم، ٢٠٠٤).

وإذا أردنا أن نُعرف التمكين وخاصة تمكين الشباب فيمكننا القول بأنه "التحكم في شروط الحياة الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية والثقافية، والتي من شأنها أن تساهم في مضاعفة قدرات الشباب على تحقيق ذواتهم" وتشمل عملية التمكين توعية الشباب بهذه الظروف وبطبيعة حقوقهم وتنمية الشعور بالملكية والقيادة للأعمال التنموية التي تمس الشباب والمجتمع، وبما يجعلها أكثر

استجابة وتلاؤماً مع إحتياجات ومصالح الشباب (فتيان، ٢٠١١)

أنواع التمكين: (الدبوي، ٢٠٠٦)

١. التمكين الذاتي :

يُقصد به السلوكيات المتعلمة والتي تم تحقيقها على المستوى الشخصي للشباب عن طريق المشاركة في برامج تدريبية ساهمت في إحداث تغييرات إيجابية على المستوى الشخصي مما عزز من إمكانياته وقدراته الذاتية في المجالات التالية:

أ) الثقة بالنفس: والتي تُوضح الصورة التي يدركها الشاب عن نفسه كنتيجة لتجاربه مع محيطه الاجتماعي والتي تُظهر مدى احترام وإعجاب الآخرين له من خلال الانطباع الداخلي الذي يتكون لديه عن طريق نظرة الآخرين له.

ب) القدرة على المبادرة نحو التغيير والتطوير: والنتائج من ذات الفرد من خلال توجيهات وإرشادات القائمين على البرامج التدريبية بهدف معالجة جوانب تمس حياته وأدواره على النطاق الأسري والمجتمعي.

ج) القدرة على مواجهة المشاكل وتحمل المسؤولية عن طريق اتباع أساليب إيجابية في تحليل أسباب المشكلة والمرونة في إيجاد بدائل مختلفة لإختيار الحل الأمثل (إنجاز، ٢٠٠٠).

د) إمتلاك مهارة الحوار مع الآخرين: عن طريق تبادل الأفكار ووجهات النظر والقدرة على إدارة النقاش والإستماع الجيد مما يؤدي إلى فهم مواقف الآخرين ووجهات نظرهم وبالتالي يعمل على تحسين العلاقات (اليونيسف، ٢٠٠٣)، وتأتي مهارات الإقناع نتيجة الحوار الفعال والبناء عن طريق إيصال الأفكار والقدرات المعرفية بطريقة تحوز على قبول الآخرين وتقنعهم بأرائه وأفكاره مما يساعد على تحقيق أهدافه (مؤسسة إنجاز، ٢٠٠٢).

ومن هنا نجد بأن البرامج التدريبية والتي نفذت في مجال تطوير المهارات الشخصية ممكن أن تلعب دوراً حيوياً على حث الأفراد لتغيير سلوكهم، بهدف تحقيق أهدافهم على المستوى الشخصي و العائلي والمجتمعي (أفخمي وآخرون، ٢٠٠٢).

وقد أشار عالم النفس ألبرت باندورا أن الناس يتعلمون سلوكيات جديدة ويشخصون قدراتهم من خلال رؤية هذه القدرات وهي تُمارس من قبل الآخرين ويتبنون هذا السلوك متى وجدوا أن هناك استحساناً اجتماعياً له وأنهم يستطيعون تنفيذه (Bandura, 1977).

٢. التمكين الاجتماعي:

هي الزيادة على قوة الشاب وأدواره الاجتماعية والتي يتمتع بها ضمن إطار عائلته ومجتمعه، عن طريق المشاركة المتواصلة في البرامج التدريبية مما يكسبه المهارات والقدرات المتعلقة بأدواره، بالإضافة إلى حثه على القيام بأدواره المجتمعية عن طريق العمل بشكل تطوعي بدون مقابل مادي ضمن مشاريع وبرامج تنموية تخدم المجتمع المحلي (الكرام، ٢٠٠٤) (بيكارتر وآخرون، ٢٠٠٢)، أو عن طريق المشاركة في الدورات والبرامج التدريبية التي تساهم في صقل شخصيته.

٣. التمكين الاقتصادي:

هو التغيير الذي يكتسبه الشاب من خلال مشاركته في نشاطات وبرامج تدريبية تساهم في تغيير نظرتة لنفسه وإدراكه لأهمية دوره الإنتاجي، ومساعدته على معرفة قدراته واكسابه المهارات التي تساعد في الانخراط في سوق العمل، وتعريفه بالموارد والفرص المتاحة له وكيفية استثمارها، ولعل أكثر ما يهم في التمكين الاقتصادي للشباب هو المعرفة والتي هي أساس التمكين

(الخالدي، ٢٠٠١)، أي معرفة الشاب لقدراته وطاقاته من جهة واكتسابه المعرفة بما يحيط به في المجتمع من جهة أخرى والتي ستساعده في النهاية لاتخاذ قراراته واختيار مسار حياته.

(٢-٢-٨) علاقة التمكين بالتدريب

يرتكز التمكين على محاور عدة ليتحقق ألا وهي:

١. أن يدرك الأفراد إمكانياتهم وقدراتهم الذاتية.
٢. توسيع المعارف بالخيارات الحياتية المتنوعة.
٣. المساعدة على اكتشاف الأفراد وتقدير إمكانياتهم.
٤. حث الأفراد على القيام بعمل من أجل التغيير.
٥. اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.

وكما يرى ديقنزو (Degenso,1996) فإن التدريب يهدف إلى تزويد الأفراد بالمعارف، ويساهم في مساعدتهم في اكتشاف وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء. مما يوضح مدى الارتباط الوثيق ما بين التدريب كوسيلة في المساهمة في تهيئة الأفراد وتمكينهم وحصول التمكين لديهم.

وكما ذكرنا سابقاً، هناك اهتمام من العديد من الجهات بقضايا الشباب، ومن هذه الجهات هي المنظمات غير الحكومية التي تساهم من خلال برامجها التوعوية والتدريبية الموجهة للشباب لمساعدتهم في كثير من المشاكل التي تواجههم، ومن هذه المنظمات هي مؤسسة إنجاز والتي تهتم بفئة الشباب في المرحلة المدرسية والجامعية وتهدف إلى إكساب الشباب المعارف والمهارات التي تؤهلهم للدخول في سوق العمل، وفيما يلي موجز عن هذه المنظمة:

(٢-٢-٩) مؤسسة إنجاز

بدأت إنجاز كبرنامج تدريبي عام ١٩٩٩ تابع لمؤسسة إنقاذ الطفل وتحول في عام ٢٠٠١ إلى مؤسسة وطنية غير ربحية تحت رعاية صاحبة الجلالة الملكة رانيا العبد الله المعظمة. وفي عام ٢٠٠٣ أصبحت برامج إنجاز تعقد في المدارس خلال الدوام الرسمي وفي حصص التربية المهنية، وفي الجامعات من خلال صندوق الملك عبدالله للتنمية، ويعمل البرنامج في الأثنا عشر محافظة، ويدرس المنهاج في المدارس الحكومية التابعة للتربية والتعليم وفي مدارس وكالة الغوث (UNRWA) ومدارس الثقافة العسكرية. أما للجامعات فتغطي برامج إنجاز حالياً ٢٠ جامعة أردنية حكومية وخاصة وكليات مجتمع. وتعد برامج المؤسسة من البرامج شهادة (ISO 9000). (ملحق)

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

(١-٣) منهج الدراسة

استخدم في الدراسة منهج المسح الإجتماعي. إذ يُعد من أنسب المناهج لمثل هذا النوع من الدراسات، فمن خلاله يتم الحصول على أكبر قدر من البيانات وبسهولة ويسر، ليتم تفسيرها والوصول إلى نتائج يمكن تعميمها.

(٢-٣) مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الخريجين الذين التحقوا ببرامج مؤسسة "إنجاز" في الجامعات الأردنية والبالغ عددها ١٩ جامعة، وعددهم (٢٨٣٢) طالب وطالبة للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ للفصل الثاني (مؤسسة إنجاز، ٢٠١٠).

(٣-٣) عينة الدراسة:

تم اختيار العينة العنقودية كطريقة لاختيار عينة الدراسة، وتم حصر المحافظات وعددهم ١٢ محافظة، ثم تم اختيار محافظتين منهم، وهما محافظتي عمان والبلقاء، بعد ذلك تم حصر الطلبة في جامعات هاتين المحافظتين بما مجموعه (١١٢٤) طالب وطالبة، كما يبين الجدول رقم (٣)، واختيار عينة عشوائية بنسبة ١٧% من مجموع الخريجين. وبلغ عدد أفراد العينة (١٩٠) خريج وخريجة من جامعات المحافظتين المذكورتين.

جدول (٣): أعداد الطلاب الملتحقين ببرامج إنجاز في جامعات محافظتي عمان والبلقاء للفصل

الدراسي الثاني للعام ٢٠١٠/٢٠٠٩

الرقم	الجامعة	القطاع	عدد الطلاب
١	الجامعة الأردنية	حكومي	٤٢٤
٢	جامعة الإسرء*	خاصة	٥٦
٣	جامعة الأميرة سمية	حكومي	١٧
٤	جامعة البترا	خاصة	١٤٩
٥	جامعة الزيتونة	خاصة	٢١٦
٦	جامعة البلقاء التطبيقية	حكومي	٢٣٦
٧	جامعة فيلادلفيا	خاصة	٢١
٨	جامعة عمان الأهلية	خاصة	٣٧
٩	جامعة العلوم التطبيقية	خاصة	٢٤
	المجموع		١١٨٠

*تم استثناء جامعة الإسرء، لكون المعلومات التي حصلت الدراسة عليها لم تحتوي على معلومات الإتصال

بالملتحقين بالبرنامج، لذلك يكون المجموع ١١٢٤.

(٣-٤) أدوات الدراسة:

استخدم في الدراسة الأدوات الآتية:

١ - الاستبيان: تم تصميم استبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة والتي بمجملها ترتبط بموضوع الدراسة وتحاول تحقيق أهدافها، وتم إخضاعه للصدق والثبات، وعرضه على المختصين لتحكيمه، وتألّف الاستبيان من المحاور الآتية:

- المحور الأول: الخصائص الاجتماعية لأفراد العينة.
- المحور الثاني: اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز.
- المحور الثالث: المهارات المكتسبة من برامج إنجاز.
- المحور الرابع: المعارف المكتسبة من برامج إنجاز.

٢ - المقابلة: تم مقابلة بعض المختصين من المؤسسات للتعرف الى آرائهم ومقترحاتهم المنبثقة من تجاربهم في العمل في برامج المنظمات غير الحكومية في مجال تمكين الشباب والتعرف إلى احتياجات سوق العمل.

(٣-٥) اختبار الصدق والثبات:

تم عرض الاستبيانين على مجموعة من المختصين من الأساتذة في معهد العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، وعلى بعض المختصين في مجال البرامج التدريبية الموجهة للشباب في بعض المؤسسات غير الحكومية، وتم تعديل الاستبيانين وفق الملاحظات المعطاة.

(٦-٣) اختبار الثبات (كرونباخ ألفا):

تم إخضاع أداة الدراسة لاختبار الثبات كرونباخ ألفا، وكانت النتيجة كما يبينها الجدول رقم (٤).

جدول (٤) نتائج ثبات أسئلة الاتجاهات والمهارات المكتسبة والمعارف المكتسبة عن طريق الاتساق

الداخلي لكرونباخ ألفا (ن=٢٨)

المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الاتجاهات	١١	٠,٨٦٠
المهارات المكتسبة	٢٠	٠,٩١٠
المعارف المكتسبة	١٥	٠,٨٨٢
الكلية	٤٦	٠,٩٣٢

تبين بيانات الجدول (٤) أن قيمة كرونباخ ألفا بلغت للاتجاهات (٠,٨٦٠) وللمهارات

المكتسبة (٠,٩١٠) وللمعارف المكتسبة (٠,٨٨٢) وبلغت للاتجاهات، المهارات والمعارف معاً

(٠,٩٣٢) وتعتبر جميع هذه القيم عالية وتشير إلى اتساق داخلي بدرجة عالية بين إجابات أفراد

العينة الاستطلاعية مما يساعد بالإستنتاج بثبات فقرات كل مجموعة فقرات ضمن مجالها المحدد.

(٧-٣) مفاهيم الدراسة

- ١- البرامج: مجموعة من النشاطات أو الخطوات اللازمة لإنجاز خطة ما
(Wheelen & Hunger, 2002, 15).
- ٢- التدريب: الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المهارات والمعارف والكفاءات المطلوبة للعمل
في نشاط اقتصادي ما (International Labor Office, 2007, 54).
- ٣- الشباب: الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥-٢٤ عاماً
(United Nations, 2009,7)
- ٤- المنظمات غير الحكومية: تشير وثيقة الأمم المتحدة رقم A /1994 بأنها " هيئات غير
ربحية أعضائها مواطنين، أو هي اتحاد مواطني بلد أو أكثر يقومون بنشاطات جماعية
تستجيب لاحتياجات المجتمع الذي تعمل فيه " (الأمم المتحدة، ١٩٩٤).
- ٥- البطالة : يعرف البنك الدولي العاطل عن العمل بأنه " كل شخص قادر على العمل،
راغب به وبيحث عنه لكن دون جدوى " (أحمد وآخرون، ١٩٩٩، ١٦)
- ٦- سوق العمل: هو الميدان حيث يطابق بين العاملين والوظائف أو حيث يجري تبادل العمل
مقابل أجر، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين
(International labor office, 2007,80)
- ٧- التمكين: العملية التي تزيد الخيارات والقدرات بهدف تطوير الإمكانيات الإنسانية لتصل
إلى أقصى مداها، ليصبح الأشخاص أكثر استقلالية واعتماداً على أنفسهم
(Pait, 2009, 9).

(٨-٣) الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) لاستخراج التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار ت (t test).

(٩-٣) محددات الدراسة

١. معلومات الطلبة التي تم تزويدها لم تحتو أكثر من معلومات تتعلق باسم الطالب ورقم هاتفه، بالإضافة لاسم الجامعة والبرنامج الذي التحق به الطالب، وكان لهذا عدة تأثيرات منها:
- لم يتم التعرف على عدد الطلبة الذين تخرجوا من الجامعة، مما اضطر الباحثة إلى الاتصال بجميع الطلاب الواردة أسماءهم بالكشوفات، مما استغرق الوقت والجهد الكثير لفعل ذلك.
- لم يتم الحصر الدقيق لعدد الطلاب كون وجود أرقام هواتف لطلاب غير مستعملة، أو خاطئة.
٢. واجهت الباحثة عدة صعوبات في إجراء المقابلات مع المختصين في المؤسسات، على الرغم من وجود كتب رسمية من الجامعة الأردنية.

الفصل الرابع: تحليل النتائج ومناقشتها

تعرض الجداول الآتية نتائج الدراسة التي تم التوصل لها من خلال الاستبانة التي تم تصميمها لاختبار مواضيع مختلفة ومحاور متعددة، والتي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة، بحيث تشرح هذه الجداول الخصائص الاجتماعية للعينة، وتُفصّل علاقتها بمحاور مختلفة في محاولة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها وربط نتائجها بالدراسات السابقة.

(٤-١) الخصائص الاجتماعية لأفراد العينة:

جدول (٥): التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكور	٩٨	٥١,٥٨
	اناث	٩٢	٤٨,٤٢
	المجموع	١٩٠	١٠٠
قطاع الجامعة	حكومي	١٠٤	٥٤,٧٤
	خاص	٨٦	٤٥,٢٦
	المجموع	١٩٠	١٠٠
الكلية	انسانية	١١٠	٥٧,٨٩
	علمية	٨٠	٤٢,١١
	المجموع	١٩٠	١٠٠

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
المعدل التراكمي	أقل من ٢ (أقل من ٦٧,٩%)	١٠	٥,٢٦
	من ٢ إلى - أقل من ٣ (من ٦٨% الى اقل ن ٧٥,٩%)	٩٤	٤٩,٤٧
	من ٣ - أقل من ٤ (من ٧٦% الى اقل من ٩٩,٩%)	٨٠	٤٢,١١
	٤ (١٠٠%)	٦	٣,١٦
	المجموع	١٩٠	١٠٠
الدخل الشهري بالدينار الأردني	أقل من ٥٠٠ دينار	٢٤	١٢,٦٣
	من ٥٠٠ إلى -أقل من ١٠٠٠٠	٤٢	٢٢,١١
	من ١٠٠٠ - اقل من ١٥٠٠	٢٨	١٤,٧٤
	اكثر من ١٥٠٠	٤٤	٢٣,١٦
	المجموع	١٣٨	%٧٢,٦٤
الحالة العملية	يعمل	١١٠	٥٧,٨٩
	لا يعمل	٨٠	٤٢,١١
	المجموع	١٩٠	١٠٠
قطاع العمل	حكومي	١٤	٧,٣٧
	خاص	٨٠	٤٢,١١
	منظمات غير حكومية	٤	٢,١١
	مشروع ذاتي	١٢	٦,٣٢
	المجموع	١١٠	٥٧,٩١

يبين الجدول رقم (٥) الخصائص النوعية لعينة الدراسة، وأظهرت نتائج التحليل أن نسبة الذكور كانت ٥١,٥٨% ونسبة الإناث ٤٨,٤٢%، وأن ٥٤,٧٤% هم ممن التحقوا بالجامعات الحكومية، وممن تخصصوا في كليات إنسانية بنسبة ٥٧,٨٩%، وتوضح نتائج التحليل أن المعدل الجامعي لأفراد العينة يتراوح ما بين جيد جداً إلى جيد بنسبة تتراوح ما بين ٤٢,١١% إلى ٤٩,٤٧%. أما من ناحية العمل، فأشارت النتائج إلى أن ما نسبته ٥٧,٨٩% يعملون، وأن أعلى نسبة منهم تعمل في القطاع الخاص بنسبة ٤٢,١١%، بالمقابل ما نسبته ٤٢,١١% لا يعملون حالياً.

جدول (٦): التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات المتعلقة بدورات مؤسسة إنجاز

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الفترة التي قضيتها بعد التخرج حتى حصلت على عمل	أقل من ٣ شهور	٤٤	٢٣,١٦
	من ٣ أشهر - أقل من ٦ أشهر	٤٤	٢٣,١٦
	من ٦ شهور - أقل من ٩ أشهر	١٦	٨,٤٢
	أكثر من ٩ أشهر	١٦	٨,٤٢
	ما زلت أبحث عن عمل	٧٠	٣٦,٨٤
	المجموع	١٩٠	١٠٠
هل ساعدك تخصصك الدراسي في إيجاد عمل؟	ساعدك	٩٨	٥١,٥٨
	لم يساعدك	٩٢	٤٨,٤٢
	المجموع	١٩٠	١٠٠
هل ساعدتك دورات إنجاز في إيجاد فرصة عمل؟	ساعدتك	٨٤	٤٤,٢٦
	لم تساعدك	١٠٦	٥٥,٧٩
	المجموع	١٩٠	١٠٠

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
هل تقوم إنجاز بمتابعة الطلاب الذين التحقوا بدوراتها بعد تخرجهم من الدورات؟	تتابع	٤٨	٢٥,٢٦
	لا تتابع	١٤٢	٧٤,٧٤
	المجموع	١٩٠	١٠٠
بعد دخولك سوق العمل، هل تقترح أن تكون دورات إنجاز في الجامعات اجبارية أم اختيارية.	اجبارية	٧٤	٣٨,٩٥
	اختيارية	١١٦	٩١,٥٨
	المجموع	١٩٠	١٠٠
هل شاركت بدورات إنجاز، أثناء فترة المدرسة (للمصفوف من السابع- الاول ثانوي)؟	شاركت	١٦	٨,٤٢
	لم تشارك	١٧٤	٩١,٥٨
	المجموع	١٩٠	١٠٠
تعنقد أن دورات إنجاز لها تأثير أكبر في حال أخذها الطالب خلال المدرسة؟	تؤثر	١٤٦	٧٦,٨٤
	لا تؤثر	٤٤	٢٣,١٦
	المجموع	١٩٠	١٠٠

يبين الجدول رقم (٦) أن المدة التي يقضيها الخريج للحصول على عمل في فترة تتراوح ما بين أقل من ثلاثة شهور إلى ستة أشهر بما نسبته (٢٣,١٥%)، وأن (٥١,٥٨%) ساعدهم تخصصهم الدراسي في الحصول على عمل، بينما يبين الجدول أن ما نسبته (٥٥,٧٩%) لم تساعدهم دورات إنجاز في إيجاد فرصة عمل. ويرى (٩١,٥٨%) من عينة الدراسة أن تكون دورات إنجاز في الجامعات بشكل إختياري، وعن مدى تأثير دورات إنجاز أثناء المرحلة المدرسية فكانت بنسبة (٧٦,٨٤%) لتأثيرها الإيجابي.

تدل النتائج السابقة على أن أغلب الملتحقين ببرامج إنجاز يحصلون على عمل بفترة تتراوح ما بين فترة التخرج وستة أشهر التي تليها بما نسبته ٤٦,٤%، ويساعدهم في ذلك تخصصهم الدراسي، وتقوم برامج إنجاز بالدعم في الحصول على عمل بما تضيفه للخريج من مهارات ومعارف من الممكن أن توجهه للطريق الصحيح في تقديم طلباته للعمل وإظهار نفسه بالشكل الملائم، وهذا ما يوافق عليه المختصين، حيث يرون أن برامج إنجاز تعطي انطباعاً إيجابياً لدى المؤسسة عند التوظيف إلا أنه لا يعطى أولوية في توظيفه لمجرد إلتحاقه بدورة إنجاز، إذ لا بد أن يعمل على إظهار وممارسة ما تعلمه على الواقع العملي.

جدول (٧): التكرارات والنسب المئوية لمتغير الطريقة المستخدمة أثناء البحث عن العمل

النسبة %	التكرار	الطريقة
٤٩,٤٧	٩٤	عبر الإعلانات عبر الجرائد
٥١,٥٨	٩٨	عبر الإعلانات عبر الإنترنت
٥٦,٨٤	١٠٨	عبر المعارف والأصدقاء
٦,٣٢	١٢	عبر مكاتب التوظيف
٤١,٠٥	٧٨	عبر تقديم طلبات الوظائف مباشرة للشركات
٢٠,٠	٣٨	عبر ديوان الخدمة المدنية

يشير الجدول (٧) أن أهم الطرق المستخدمة للبحث عن عمل كانت عبر المعارف والأصدقاء

إذ بلغت بنسبة (٥٦,٨٤%) تلاها عبر إعلانات الإنترنت بنسبة (٥١,٥٨%) ثم عبر إعلانات

الجرائد بنسبة (٤٩,٤٧%) ثم عبر تقديم طلبات الوظائف مباشرة للشركات بنسبة (٤١,٠٥%) ثم عبر ديوان الخدمة المدنية بنسبة (٢٠,٠%) وأخيراً عبر مكاتب التوظيف بنسبة (٦,٣٢%).

(٤-٢) السؤال الأول : كيف تساعد دورات إنجاز في إيجاد فرصة عمل؟

جدول (٨): التكرارات والنسب المئوية لكيفية مساعدة دورات إنجاز في إيجاد فرصة عمل

النسبة%	التكرار	الطريقة
٤٤,٢١	٨٢	من خلال ذكر الدورات في السيرة الذاتية المقدمة للمؤسسات
١٣,٦٠	٢٦	من خلال الدورات، أصبحت أعرف أين أقدم طلبات التوظيف
٧,٣٧	١٤	تعطي الشركات الأولوية لمن شارك في دورات إنجاز
٣٤,٧٤	٦٦	الكفاءة المعرفية والمهارات الشخصية التي اكتسبتها من إنجاز

يشير الجدول (٨) أن مساعدة دورات إنجاز في إيجاد عمل تمثلت بذكر الدورات في السيرة الذاتية المقدمة للمؤسسات إذ تحققت بنسبة (٤٤,٢١%)، تلتها المساعدة في الكفاءة المعرفية والمهارات الشخصية التي اكتسبتها من إنجاز والتي تحققت بنسبة (٣٤,٧٤%) ثم المساعدة من خلال الدورات، أصبحت أعرف أين أقدم طلبات التوظيف بنسبة (١٣,٦٠%)، بينما حلت المساعدة عن طريق إعطاء الشركات الأولوية لمن شارك في دورات إنجاز المرتبة الأخيرة بنسبة (٧,٣٧%).

توضح نتائج الجدول رقم (٨) أن طريقة " ذكر الدورات في السيرة الذاتية" هي الأساس المعتمد من معظم الشركات والمؤسسات وغيرها، حيث تعتمد تلك المؤسسات في التعرف على سيرة المتقدمين للعمل ولذلك يحرص المتقدم بطلب التوظيف (العمل) أن يُدرج أهم إنجازاته ودوراته وشهاداته من خلال السيرة الذاتية ليعبر فيها عن مستواه العلمي وتحصيله الأكاديمي والمعرفي

والمهاري وغيرها من النواحي التي تساعده في استقطاب المسؤولين عند إجراء المفاضلة بينه والمتقدمين الآخرين. كذلك يُلاحظ أن الطالب الذي يحضر دورات إنجاز تصبح لديه الكفاءة المعرفية والمهارات الشخصية حيث يوظف ويسخر هذه المهارات إلى حين إجراء المقابلات مع المسؤولين، أي أن الجو العام للمقابلة والحوار مع الأفراد له فنون ومداخل ومهارات يقوم الشخص بامتلاكها عند حضوره دورات إنجاز. إذ إن الدورات تقوم بالتركيز على مثل هذه النواحي بشكل كبير. وجاء في المرتبة الثالثة "معرفة أماكن تقديم الطلبات للتوظيف والتي تحققت بنسبة ١٣,٦٠% وتعتبر هذه النسبة عن درجة أهمية ضعيفة، إذ إن المعلوم أن لكل شركة أو مؤسسة توظيف هنالك مكان خاص باستقبال الطلبات ومتابعتها، أو أوقات خاصة لتقديم الطلبات، ولذلك لم تكتسب هذه الناحية أهمية خاصة لدى أفراد العينة وفيما يتعلق بموضوع "أولوية من يحضر دورات إنجاز من قبل الشركات للتوظيف" فيلاحظ ضعف هذه الناحية من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغت ٧,٣٧%، وقد يكون سبب انخفاض هذه النسبة هو تركيز الشركات على نواحي أخرى مثل الشهادات الأكاديمية، الخبرات العملية، مهارات الإتصال والتواصل، اللباقة، سرعة البديهة وحسن المظهر وغيرها التي تعتبرها الشركات أساسيات فيمن يريد التوظيف. وهذا ما يتفق مع آراء المختصين في الشركات. وعليه تنتظر المؤسسات لحضور دورة من دورات إنجاز بأنه مفيد في مواضيع ونواحي محددة فقط.

(٣-٤) السؤال الثاني : ما أهم دورات إنجاز التي يلتحق بها الطلبة أثناء دراستهم الجامعية؟

جدول (٩): التكرارات والنسب المئوية للدورات التي تم الالتحاق بها أثناء الدراسة الجامعية مع إنجاز

اسم الدورة	التكرار	النسبة%
كيف أكون قيادياً	١٣٨	٧٢,٦٣

اسم الدورة	التكرار	النسبة%
أخلاقيات العمل	٧٤	٣٨,٩٥
مهارات النجاح	١٠٦	٥٥,٧٩
لنبحث في الإقتصاد	٣٠	١٥,٧٩
الشركة	١٦	٨,٤٢
دورات أخرى	٢٦	١٣,٦٨

يبين الجدول (٩) أن دورة " كيف أكون قيادياً" كانت من أكثر الدورات التي التحق بها الشباب أثناء الدراسة الجامعية حيث تحققت بنسبة (٧٢,٦٣%) تلاها دورة "مهارات النجاح" بنسبة (٥٥,٧٩%) فدورة "أخلاقيات العمل" بنسبة (٣٨,٩٥%) ثم دورة "لنبحث في الإقتصاد" بنسبة (١٥,٧٩%) ثم الدورات الأخرى بنسبة (١٣,٦٨%) بينما كانت دورة "الشركة" هي أقل الدورات حضوراً إذ تحققت بنسبة (٨,٤٢%).

من خلال النسب المئوية المبينة في الجدول يتبين أن دورة " كيف أكون قيادياً" مثلت أهم الدورات التي يلتحق بها طلبة الجامعات، ويعود ذلك إلى أن الشخصية القيادية تمثل قمة هرم الشخصية الفردية حيث يتم في المرحلة الجامعية صقل شخصية الطالب والانتقال بها من مرحلة التبعية واللامسؤولية إلى مرحلة الإستقلالية والاعتماد على النفس واتخاذ القرارات، ولذلك يرى الطلبة أن مثل هذه الدورات تساعدهم إلى حد كبير في صقل شخصيتهم القيادية. يلي ذلك الدورات التي تتعلق بمهارات النجاح، ولا بد من التوضيح أن النجاح هنا مقصود به النجاح العملي، إذ من المهم أن يكون الطالب ملماً ومدركاً لعوامل نجاحه في المستقبل بعد تخرجه، فتراه يحاول الاستفادة من خبرات من يتعامل معهم ويحتكون به من أعضاء هيئة التدريس وزملائه الطلبة وغيرهم. ومن هنا فإن دورات إنجاز تعتبر مصدراً حيويّاً لهؤلاء الطلبة الجامعيين بأن مثل هذه الدورة التي تعقدتها

إنجاز تمثل أحد روافد نجاحهم في المستقبل. ويُلاحظ أن الدورات المتعلقة بأخلاقيات العمل، قد حلت في المرتبة الثالثة، وهي بذلك تعبر عن درجة أهمية النواحي الأخلاقية لدى الطلبة الجامعيين من خلال حضورهم دورات إنجاز وقد يكون بسبب حصول هذه الناحية حيث يعلم الطلبة الخريجون أن لكل عمل أخلاقيات لا بد من الإلتزام بها، ولذلك فهم حريصون على التزود بالمعلومات التي تفتح لهم أفقاً واسعاً على الأخلاق المهنية، حيث توفر دورات إنجاز هذه الناحية في دوراتها. ثم جاءت دورة "لنبحث في الاقتصاد" في المرتبة الرابعة، ومن ثم الدورات الأخرى المختلفة والتي عبر أفراد العينة عن ضعف أهميتها بالنسبة لهم، كما بينته النسب المئوية.

(٤-٤) السؤال الثالث : ما اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب كل فقرة من

فقرات اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز

الترتيب	التصنيف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٣	عالية	٨٠,٠	٠,٦٤	٤,٠٠	تتميز دورات إنجاز بالجانب التطبيقي.
١	عالية	٨٨,٨	٠,٥٠	٤,٤٤	يغلب على دورات إنجاز طابع النقاش والحوار.
٥	عالية	٧٩,٢	٠,٨٠	٣,٩٦	ينمي برنامج إنجاز روح التطوع لدى الطلاب.
٤	عالية	٧٩,٦	٠,٦٤	٣,٩٨	مواضيع الدورات تتناسب مع احتياجات المجتمع الذي نعيشه.
الترتيب	التصنيف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة

		النسبة	المعياري	الحسابي	
٦	عالية	٧٨,٦	٠,٨٠	٣,٩٣	تتميز الدورات بالجو التشاركي للخبرات وقصص النجاح بين الطلاب.
٨	عالية	٧٥,٤	١,٠٠	٣,٧٧	مدة الدورات غير كافية لتحديث التغيير لدى الطلاب (لتحقق أهدافها).
٩	عالية	٧٥,٠	٠,٦٥	٣,٧٥	تتلائم دورات إنجاز ومتطلبات سوق العمل المحلي الحالية.
١١	عالية	٦٥,٨	٠,٩٨	٣,٢٩	برنامج إنجاز لا يكفي لاكتساب المهارات اللازمة للدخول في سوق العمل.
١٠	عالية	٧٠,٢	٠,٨٩	٣,٥١	تمكّن دورات إنجاز الطلاب لدخول سوق العمل.
٧	عالية	٧٧,٢	٠,٩٤	٣,٨٦	أرغب في المشاركة في دورة لإنجاز حالياً، إذا أُتيحت لي الفرصة.
٢	عالية	٨٢,٤	٠,٦٢	٤,١٢	أصبحت شخصيتي وطريقة تعاملي مع الآخرين إيجابية بعد أن التحقت بدورة إنجاز.
	عالية	٧٧,٤	٠,٣٥	٣,٨٧	اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز

يبين الجدول (١٠) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية اتجاهات

الشباب نحو برامج إنجاز وباستعراض قيم النسب المئوية نجد أن الفقرة الثانية والتي تنص على "

يغلب على دورات إنجاز طابع النقاش والحوار" قد احتلت الترتيب الأول بين فقرات المجال بمتوسط

حسابي (٤,٤٤) والذي يمثل نسبة مئوية قدرها ٨٨,٨٪ بينما احتلت الفقرة الثامنة والتي تنص على " برنامج إنجاز لا يكفي لاكتساب المهارات اللازمة للدخول في سوق العمل" المرتبة الأخيرة في المجال بمتوسط حسابي (٣,٢٩) والذي يمثل ما نسبته ٦٥,٨٪.

وقد بلغ المتوسط الحسابي للمجال (٣,٨٧) ويمثل هذا المتوسط نسبة مئوية قدرها ٧٧,٤٪.

يُستدل من نتائج الجدول السابق (١٠) أن النقاش والحوار وهو ما يغلب على دورات إنجاز يلقى أهمية كبيرة لدى فئة الشباب، ويعود ذلك إلى أن فترة الشباب هي فترة الطاقة، الحيوية، الإنجاز، العمل، الحوار والنقاش وتبادل الأفكار. لذلك فإن اتجاهات الخريجين نحو هذه الناحية جاءت بدرجة عالية. كما يرى الخريجون أن النقاش والحوار هو أحد أهم الطرق والوسائل التي يُعبّرون فيها عن أفكارهم التي يحملونها، ويعتقدون أنها إيجابية وتساعد على التغيير نحو الأفضل أي التطوير. ومن هنا يعتبرون مثل هذه الدورات إيجابية ومفيدة بالنسبة لهم، كما يعتبر بعض الخريجين أن النقاش والحوار هو جزء من التعبير عن الذات، وهذا ما يتفق مع دراسة اللوزي وآخرون (٢٠٠٥)، من حيث إتاحة هذه الدورات للطلاب حرية التعبير عن أنفسهم بالحوار والنقاش والتفاعل فيما بينهم. ويُلاحظ أن الفقرة التي حلت بالمرتبة الأخيرة وهي " برنامج إنجاز لا يكفي لاكتساب المهارات اللازمة لدخول سوق العمل". والتي جاءت بدرجة عالية أيضاً مما يشير إلى موافقة أفراد العينة على أن هذه الدورات لا تعتبر كافية، ولذلك قد ينظر إليها أفراد عينة الدراسة على أنها بداية فقط، وكذلك لأن العمل يحتاج إلى العديد من المهارات والتي لا يتم الحصول عليها إلا من خلال ممارسة العمل بشكل واقعي. لذلك يمكن أن نتبين من أن إستجابة أفراد العينة على هذه الفقرة ما هو إلا تعبير عن إعتبارها مهمة وهي فقط تمثل نقطة إنطلاق لكسب والحصول على مهارات العمل اللازمة. وهذا يتناسب مع دراسة القشوش (٢٠٠٨)، التي اعتبرت أن برامج التدريب

قصيرة المدة، ولا بد من التركيز على الجانب العملي وأن يعمل الشاب على تطوير نفسه ليكون مؤهلاً للدخول والنمو في سوق العمل، ويتوافق جيكلينك وآخرون (٢٠٠٢) من أن البرامج التدريبية هي ليست سبباً في توفير فرص عمل للمتحمقين بها، ولكن قد يكون لدى الملحق بها فرصة أكثر من غيره في الحصول على عمل.

ومن حيث ملائمة البرامج المطروحة لمتطلبات سوق العمل عبرالخريجين عن ملاءمتها، وتوضح الدبوبي (٢٠٠٦) ومبارك (١٩٩٢)، أن بعض البرامج قد لا تلئم احتياجات ومتطلبات السوق، وقد لا تراعي أحياناً رغبات الملحقين بها.

(٥-٤) السؤال الرابع : ما المهارات والمعارف التي يمكن أن يكتسبها الشباب من خلال برامج إنجاز؟

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب كل فقرة من

فقرات المهارات المكتسبة من برامج إنجاز

الترتيب	التصنيف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٨	عالية	٨٢,٢	٠,٦٦	٤,١١	أصبحت شخصيتي وطريقة تعاملي مع الآخرين إيجابية بعد أن التحقت بدورة إنجاز.
١١	عالية	٧٩,٦	٠,٨٠	٣,٩٨	تحسنت لدي مهارات العرض والإلقاء.
٣	عالية	٨٤,٤	٠,٦٢	٤,٢٢	تطورت شخصيتي من خلال العلاقات الجديدة.
الترتيب	التصنيف	الأهمية	الانحراف	المتوسط	الفقرة

الترتيب	التصنيف	النسبية	المعياري	الحسابي	الفقرة
١٧	متوسطة	٦٧,٨	٠,٩٦	٣,٣٩	أستطيع العمل ضمن فريق وتحمل ضغط العمل.
٣	عالية	٨٤,٤	٠,٦٠	٤,٢٢	أصبحت لدي القدرة على بناء خطط مالية (ميزانية).
١٤	عالية	٧٥,٤	٠,٩٠	٣,٧٧	نمت لدي مهارات قيادية في العمل.
١٣	عالية	٧٦,٢	٠,٩١	٣,٨١	أصبحت لدي خطة واضحة لاستثمار أوقات فراغي.
٦	عالية	٨٣,٤	٠,٦٠	٤,١٧	أصبحت لدي خطة محددة الأهداف والأولويات وبإطارمني
٩	عالية	٨٠,٢	٠,٦٣	٤,٠١	تحسنت لدي مهارات التفكير.
٢	عالية	٨٤,٦	٠,٥٥	٤,٢٣	أصبحت أتقبل الآخرين حتى لو اختلفنا في الرأي.
١٦	عالية	٧٣,٤	٠,٨٨	٣,٦٧	اكتسبت مهارات الاستماع والإنصات.
١٨	متوسطة	٦٦,٤	٠,٩١	٣,٣٢	تغطي دورات إنجاز أخلاقيات العمل بكافة جوانبه بشكل تطبيقي.
١٢	عالية	٧٩,٠	٠,٧٦	٣,٩٥	أصبحت لدي معرفة بمجالات المهن المختلفة في مجال تخصصي.
١	عالية	٨٦,٤	٠,٥٣	٤,٣٢	أصبحت لدي مهارات تنظيم وإدارة الوقت.
		الأهمية	الإنحراف	المتوسط	

		النسبية	المعياري	الحسابي	
٢٠	متوسطة	٥٠,٦	١,٠٦	٢,٥٣	اكتسبت مهارات الإتصال والتواصل.
١٠	عالية	٧٩,٨	٠,٦٦	٣,٩٩	مازلت لا أستطيع إعداد سيرة ذاتية مقبولة.
٧	عالية	٨٣,٢	٠,٧٠	٤,١٦	نمت لدي روح المبادرة في العمل.
٥	عالية	٨٣,٨	٠,٧٠	٤,١٩	لدى القدرة على حل المشكلات على المستويين الشخصي والمهني.
١٤	عالية	٧٥,٤	٠,٨٣	٣,٧٧	أستطيع أن أحدد نقاط القوة والضعف لدي.
١٩	متوسطة	٦٥,٨	٠,٩٧	٣,٢٩	أستطيع الاختيار بين مجالات عمل مختلفة بصرف النظر عن ارتباطه بتخصصي.
	عالية	٧٧,٠	٠,٤٦	٣,٨٥	أستطيع أن أبدأ بمشروعي الخاص، من خلال ما تعلمته من دورات إنجاز.

يوضح الجدول السابق رقم (١١) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية

المهارات المكتسبة من برامج إنجاز وباستعراض قيم النسب المئوية نجد أن الفقرة الرابعة عشر والتي تنص على " أصبحت لدي مهارات تنظيم وإدارة الوقت." قد احتلت الترتيب الأول بين فقرات المجال بمتوسط حسابي (٤,٣٢) والذي يمثل نسبة مئوية قدرها ٨٦,٤٪ بينما احتلت الفقرة الخامسة عشر والتي تنص على " اكتسبت مهارات الاتصال والتواصل." المرتبة الأخيرة في المجال بمتوسط حسابي (٢,٥٣) والذي يمثل ما نسبته ٥٠,٦٪.

وقد بلغ المتوسط الحسابي للمجال (٣,٨٥) ويمثل هذا المتوسط نسبة مئوية قدرها ٧٧,٠٪.

يتبين من نتائج الجدول (١١) أن مهارة تنظيم وإدارة الوقت قد احتلت الترتيب الأول بين فقرات المهارات المكتسبة من خلال دورات إنجاز ، وهذا يدل أن عنصر الوقت أصبح من المفاهيم الأساسية العصرية، حيث أصبح لدى العديد من الأفراد الأعمال الكثيرة التي يلزمها حسن تنظيم وإدارة الوقت. والطالب الخريج أيضاً يرى أنه بحاجة إلى اكتساب هذه المهارة، فهو لديه أعباء ومواد دراسية وخاصة في السنة الأخيرة من دراسته الجامعية، وفي هذه السنة قد يطلب منه في أحد مساقاته مشروعاً للتخرج يقوم من خلاله بزيارة بعض المؤسسات أو الشركات التي يمكن أن ينجز تدريباته العملية فيها (وبخاصة بعض التخصصات التي تتطلب عملاً ميدانياً، مثل كلية الهندسة أو الطب أو التمريض وغيرها)، ولذلك يبدأ بإدراك أهمية الوقت والحاجة لإدارته بحيث يتمكن من الموازنة بين وقت الدراسة ووقت التطبيق العملي، بحيث يتسنى له الاستفادة من إدارة الوقت وتجنب حدوث التراكمات في الأعباء والأعمال والدراسة. كما ويُعبر أفراد عينة الدراسة عن أقل المهارات المكتسبة من وجهة نظرهم وهي " اكتساب مهارة الاتصال والتواصل"، والتي جاءت بدرجة متوسطة، ويفسر ذلك بأن الطلبة الخريجين يمتلكون قدرًا مناسباً خلال دراستهم الجامعية من هذه المهارات لاسيما الخريجين منهم. ولذلك فإن دورات إنجاز وعلى الرغم أنها تهتم بهذه الناحية إلا أن معظم الطلبة يعتبرون هذه الناحية جزءاً مكتسباً بشكل مسبق خلال دراستهم الجامعية التي يقضون فيها وقتاً بمعدل أربع سنوات، ويُستثنى من هذه الناحية فئة محدودة من الطلبة وهي تلك التي تعاني من الانطواء والخجل والانعزال والانسحاب الإجتماعي في أغلب المواقف حيث إن طلبة هذه الفئة قد يعتبرون مثل هذه الدورات من إنجاز تساعدهم في الاتصال والتواصل. كما تبين الدراسة أنه وعلى الرغم من ذلك فإن جميع المهارات المكتسبة من خلال دورات إنجاز تراوحت ما بين متوسطة إلى عالية في إشارة قبول من قبل أفراد عينة الدراسة، وتتفق مع هذه النتيجة دراسة أبوسيدو (٢٠٠٧) والدبوبي (٢٠٠٦) من حيث اكتساب الفتيات الملتحقات بالبرامج التدريبية

لمهارات التواصل وبناء العلاقات الإجتماعية والمعارف الجديدة، ويتفق أيضاً مع هذا الرأي بينيت (٢٠٠٩) وبنانير (٢٠٠٣) حيث لوحظ تحسن في مهارات التعامل مع الآخرين والعمل ضمن فريق، إلا أنهم قد يفتقروا إلى المهارات الأخرى المتعلقة بالتكنولوجيا وهذا ما يُطالب به أصحاب المؤسسات كما تبين من آراء المختصين في هذه الناحية، حيث تبين من خلال إجابات بعضهم خلال المقابلات فبالإضافة إلى أن الخريجين يفتقدون مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين، والتي لا بد من التركيز عليها أكثر. بالإضافة إلى مهارات حل المشكلات، عبروا عن حاجة الخريجين إلى إمتلاك مهارات تكنولوجية (كاستخدام الحاسوب)، وهذا ما يتناسب مع دراسة بوتشمان وسولوف (١٩٩٤) حول نقص المهارات وعدم كفايتها لسوق العمل.

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية وترتيب كل فقرة من

فقرات المعارف المكتسبة من برامج إنجاز

الترتيب	التصنيف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٨	عالية	٧٤,٦	٠,٨٣	٣,٧٣	أثرت الدورة على اختيار مساري المهني إيجابياً.
١٤	متوسطة	٦٢,٦	٠,٩٥	٣,١٣	كوّنت علاقات مع مؤسسات وقطاعات مختلفة من خلال المتطوع.
١٣	عالية	٦٤,٤	٠,٨٩	٣,٢٢	دورة إنجاز أعطتني فرصة أكبر في الحصول على فرصة عمل.
الترتيب	التصنيف	الأهمية	الانحراف	المتوسط	الفقرة

		النسبية	المعياري	الحسابي	
١١	متوسطة	٧١,٢	٠,٧٥	٣,٥٦	تعرفت على احتياجات سوق العمل.
٣	عالية	٧٩,٨	٠,٦٦	٣,٩٩	أصبحت لدي القدرة على تمييز مفاهيم وموضوعات مختلفة (كالريادة والقيادة).
٥	عالية	٧٧,٢	٠,٨٣	٣,٨٦	أدركت أهمية المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.
٩	عالية	٧٤,٤	٠,٦٩	٣,٧٢	تعرفت إلى بيئات العمل المختلفة.
٤	عالية	٧٨,٨	٠,٧٠	٣,٩٤	أدركت مفهوم التقييم الذاتي والتطوير المستمر.
١٢	متوسطة	٦٩,٠	٠,٩٤	٣,٤٥	أصبحت لدي معرفة عن تأسيس وتمويل المشاريع الصغيرة.
١٥	متوسطة	٤٩,٢	٠,٩٤	٢,٤٦	إذا أعطيت الحرية لاختيار مجال عمل معين فإنني لا أعرف أي الفرص أختار.
٦	عالية	٧٥,٤	٠,٧٢	٣,٧٧	أصبح لدي حاجة لتنمية مهاراتي القيادية والإشرافية في العمل
٢	عالية	٨٢,٦	٠,٦٦	٤,١٣	أصبح لدي القدرة على اتخاذ القرار السليم والمناسب في العمل
الترتيب	التصنيف	الأهمية	الإنحراف	المتوسط	الفقرة

		النسبية	المعياري	الحسابي	
٧	عالية	٧٥,٠	٠,٨٧	٣,٧٥	ساعدتني دورات إنجاز على اختيار فرصة العمل الأكثر ملائمة لمهاراتي وشخصيتي.
١	عالية	٨٤,٤	٠,٧٣	٤,٢٢	لدي القدرة على إيصال المعلومات للآخرين بصورة لغوية سليمة ومفهومة.
١٠	عالية	٧٣,٨	٠,٨٤	٣,٦٩	تغيرت نظرتي بشكل ايجابي لاختيار نوع العمل بعد مشاركتي في دورات إنجاز.
	متوسطة	٧٢,٨	٠,٤٦	٣,٦٤	المعارف المكتسبة

يبين الجدول (١٢) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية المعارف المكتسبة من برامج إنجاز، وباستعراض قيم النسب المئوية نجد أن الفقرة الرابعة عشر والتي تنص على "لدي القدرة على إيصال المعلومات للآخرين بصورة لغوية سليمة ومفهومة." قد احتلت الترتيب الأول بين فقرات المجال بمتوسط حسابي (٤,٢٢) والذي يمثل نسبة مئوية قدرها ٨٤,٤٪ بينما احتلت الفقرة العاشرة والتي تنص على " إذا أعطيت الحرية لاختيار مجال عمل معين فإنني لا أعرف أي الفرص اختار." المرتبة الأخيرة في المجال بمتوسط حسابي (٢,٤٦) والذي يمثل ما نسبته ٤٩,٢٪. وقد بلغ المتوسط الحسابي للمجال (٣,٦٤) ويمثل هذا المتوسط نسبة مئوية قدرها ٧٢,٨٪.

تشير النتائج السابقة أن القدرة على إيصال المعلومات للآخرين بصورة لغوية سليمة ومفهومة والتي جاءت بدرجة عالية وفي المرتبة الأولى ما هي إلا تعبير واضح من أفراد العينة الدراسة عن نظرتهم الإيجابية لدورات إنجاز فهم يهتمون بالدورات التي تصقل شخصياتهم وتجعلهم قياديين،

كذلك فهم مهتمون بمهارات الاتصال والتواصل وأصبحت لديهم معلومات عن متطلبات العمل وكيفية إدارة واستثمار الوقت. وهذا يؤدي إلى أن يصب كل ذلك في إمكانية أن يتواصل هؤلاء الطلبة الخريجين ببسر وسهولة مع من يتعاملون معه وبخاصة في مجال سوق العمل حيث أصبحت لديهم مفردات وكلمات مناسبة تتناسب مع المواقف التي سيتعرضون لها في المستقبل، ولذلك لديهم قدرة على إيصال أفكارهم بكل وضوح ويسر وسهولة، بينما القدرة على إختيار مجال عمل معين بين عدة فرص والتي جاءت بدرجة متوسطة وحلت في المرتبة الأخيرة. لا بد من التوضيح أن مثل هذه النتيجة ما هي إلا تعبير عن رفض أفراد عينة الدراسة، أي أنها تشير إلى أنهم يمتلكون المعرفة في إختيار الفرص الأنسب ضمن مجال عمل معين ويعود ذلك إلى قدرتهم على التمييز بين مجالات العمل وحاجتهم للانخراط في مجال عمل يناسبهم، ولذلك لن يكون اختيارهم عشوائياً، ونستدل على أن الطلبة الخريجين لديهم قدرة أفضل على تحديد مجال العمل الذي يناسبهم حيث تهتم دورات إنجاز بتوجيه الطلبة إلى هذه الناحية.

(٦-٤) السؤال الخامس- أ: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة الخريجين

ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير الجنس؟

الجدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق اتجاهات

الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز	ذكر	٩٨	٣,٨٧	٠,٣٢	٠,٠٣٠	٠,٩٧٦
	أنثى	٩٢	٣,٨٧	٠,٣٩		
المهارات المكتسبة	ذكر	٩٨	٣,٧٤	٠,٤٦	٣,٥٩	٠,٠٠٠
	أنثى	٩٢	٣,٩٧	٠,٤٤		
المعارف المكتسبة	ذكر	٩٨	٣,٥٢	٠,٤٦	٣,٨٦	٠,٠٠٠
	أنثى	٩٢	٣,٧٧	٠,٤٣		

تشير النتائج في الجدول (١٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت"

للفروق بين أثر "مؤسسة إنجاز لتهيئة الفرص الإقتصادية للشباب الأردني" على الطلاب الخريجين

من الجامعات الذين إلتحقوا بسوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، إذ بلغت (٠,٠٣)، وبمستوى دلالة

(٠,٩٧٦) لمجال اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (٣,٥٩) ، وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠)

لمجال المهارات المكتسبة ، و(٣,٨٦) ، وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠) لمجال المعارف المكتسبة.

وتدل النتائج أن ظهور عدم الفروق في الاتجاهات قد يكون عائداً إلى حقيقة أن الاتجاهات متشابهة بين الذكور والإناث، حيث أن كلا الجنسين يدرس ويتخرج ويسعى إلى التوظيف بعد التخرج، ولذلك فالاتجاهات موجودة ومقاربة نحو الدورات التي تساعد في الحصول على العمل أو النجاح به والذي تحققه دورات إنجاز. بينما يُلاحظ أن سبب الفروق سواء في المهارات المكتسبة أو المعارف المكتسبة، والتي كانت أفضليتها للإناث بحسب قيم المتوسطات الحسابية، هو جدية الإناث ونظرتهم الواقعية للحصول على هذه المهارات والمعارف، والتي من الممكن أن تساعدن في الحصول على العمل وكذلك النجاح فيه. ومن هنا تنتظر الإناث إلى دورات إنجاز بقناعة ورضا وجدية أكثر منها لدى الذكور. وهذا ما يتعارض مع دراسة اللوزي وآخرون (٢٠٠٥)، حيث دلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، لصالح الذكور.

(٧-٤) السؤال الخامس-ب: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير مساعدة دورات إنجاز في الحصول على عمل بعد التخرج؟

الجدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق في اتجاهات

الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير مساعدة دورات

إنجاز في الحصول على عمل بعد التخرج

المجال	المساعدة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز	نعم	١٠٨	٣,٩٢	٠,٣٢	٢,١١	٠,٠٣٧
	لا	٨٢	٣,٨١	٠,٣٩		
المهارات المكتسبة	نعم	١٠٨	٣,٩٨	٠,٣٩	٤,٦٦	٠,٠٠٠
	لا	٨٢	٣,٦٩	٠,٤٩		
المعارف المكتسبة	نعم	١٠٨	٣,٧٩	٠,٤٣	٥,٤٥	٠,٠٠٠
	لا	٨٢	٣,٤٥	٠,٤٣		

تشير النتائج في الجدول (١٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (\leq)

$\alpha 0.05$ بين متوسطات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق

في اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز والتي تعزى

لمتغير مساعدة دورات إنجاز في الحصول على عمل بعد التخرج إذ بلغت (٢,١١) ، وبمستوى

دلالة (٠,٠٣٧) لمجال اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز و(٤,٦٦)، وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠)

لمجال المهارات المكتسبة، و(٥,٤٥)، وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠) لمجال المعارف المكتسبة.

تدل نتائج هذا الجدول (١٤) إلى وجود تأثير لدورات إنجاز في مساعدة الطلبة الخريجين من حيث

الاتجاهات نحو هذه الدورات، وكذلك من حيث معارفهم ومهارتهم وقد كانت هذه الفروق لصالح

الطلبة الذين حضروا دورات إنجاز، وقد تعود هذه الفروق إلى أن محتويات دورات إنجازهاامة ومفيدة، يلمس الطلبة أهميتها على أرض الواقع حيث تركز مثل هذه الدورات وكما أشرنا إلى إعداد الطلبة الخريجين وتهيئتهم للدخول إلى سوق العمل من حيث التعرف إلى آلية تقديم الطلبات، وكيفية إختيار مجالات العمل واكتساب مهارات الاتصال والتواصل عن طريق النقاش والحوار، وكيفية بناء شخصية قيادية وغيرها من الأمور الهامة التي يُفترض بالطالب الخريج أن يمتلكها جنباً إلى جنب مع دراسته الأكاديمية، ومن هنا فقد عبر الطلبة الخريجون الذين حضروا دورات إنجاز عن اتجاهاتهم نحو هذه الدورات لما فيها من معارف ومهارات يتم إكتسابها من خلال هذه الدورات. وتستدل من هذا أيضاً أن المختصين في المؤسسات يعبرون عن رضاهم عن مستوى المتقدمين للوظائف لديهم وعبروا أيضاً أن الملتحقين بدورات إنجاز يتمتعون بمهارات أعلى من زملائهم خاصة وأن الدورات المطروحة تتناسب ومتطلبات سوق العمل.

(٤-٨) السؤال الخامس-ج: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير تأثير حضور دورات إنجاز، أثناء فترة المدرسة؟

الجدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير تأثير حضور دورات إنجاز، أثناء فترة المدرسة.

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التأثير	المجال
٠,٠٠٠	٤,٤٩	٠,٣٣	٣,٩٣	١٤٦	نعم	اتجاهات الشباب نحو برامج
		٠,٣٥	٣,٦٧	٤٤	لا	إنجاز
٠,٠٠١	٣,٢٦	٠,٤٦	٣,٩١	١٤٦	نعم	المهارات المكتسبة
		٠,٤٣	٣,٦٦	٤٤	لا	
٠,٠٥٠	١,٧٨	٠,٤٦	٣,٦٨	١٤٦	نعم	المعارف المكتسبة
		٠,٤٦	٣,٥٢	٤٤	لا	

تشير النتائج في الجدول (١٥) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (\leq)

$\alpha 0.05$ بين متوسطات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير تأثير حضور دورات إنجاز، أثناء فترة المدرسة، إذ بلغت (٤,٤٩)، وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠) لمجال اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز و(٣,٢٦)، وبمستوى دلالة (٠,٠٠١) لمجال المهارات المكتسبة، و(١,٧٨)، وبمستوى دلالة (٠,٠٥٠) لمجال المعارف المكتسبة.

وتشير النتائج بوضوح إلى تأثير حضور دورات إنجاز خلال فترة المدرسة حيث كان هذه التأثير واضحاً على الاتجاهات والمعارف والمهارات المكتسبة بحيث أن هذه الفروق كانت دالة لصالح الطلبة الذين حضروا الدورات، وعادة ما يكون التأثير أقل ما يكون خلال فترة المدرسة، لأن الطلبة هذه الفترة بعيدون عن إدراك الأمور على حقيقتها، ولذلك عندما يصبح الطالب في المرحلة الجامعية يعي ويدرك أهمية مثل هذه الدورات عندها تمثل هذه الدورات قاعدة وأساس فكري

ينطلق منه نحو سوق العمل. وذلك نظراً لاستعادة واسترجاع المعلومات التي يتلقاها في الدورة والتي يتم توجيهه من خلالها إلى دخول سوق العمل بطريقة سهلة وميسرة تتوافق مع معايير ومتطلبات سوق العمل، وهذا ما يؤكد عليه المختصون أيضاً من المؤسسات على أهمية برامج إنجاز في المرحلة المدرسية ومدى تأثيرها على هؤلاء الطلاب في هذه المرحلة العمرية لما لها من فائدة لهم فيما بعد.

الفصل الخامس

ملخص النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة التعرف إلى الأثر الذي تحدثه برامج التدريب في الجامعات الأردنية من قبل المنظمات غير الحكومية في إكساب وتمكين الخريجين الشباب مهارات تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، من خلال التعرف إلى جوانب التمكين لدى الخريجين الملتحقين ببرامج مؤسسة إنجاز من حيث المعارف، المهارات والاتجاهات المكتسبة، والعلاقة ما بين هذه الجوانب ومدى مساعدتها لهم

في إيجاد فرص عمل، بالإضافة إلى العلاقة ما بين ما يكتسبه الخريجون من مهارات ومعارف ومدى ارتباطها بالجنس وحصولهم على هذه الدورات أثناء فترة الدراسة المدرسية. خرجت الدراسة بعدة نتائج، وفيما يلي عرض لها:

(١-٥) ملخص النتائج

أشارت النتائج إلى أن وجود دورات إنجاز ضمن نشاطات وإنجازات الخريج في سيرته الذاتية تعد بحد ذاتها محفز للطلاب للإلتحاق بها، كونها تساعدهم للحصول على فرص عمل، من خلال المهارات المكتسبة والمعارف التي تم الحصول عليها من خلال هذه الدورات، والتي سيوظفها الخريج للحصول على فرصة عمل تناسبه وإظهارها في المقابلات وبيئة العمل، بالإضافة إلى الانطباع الإيجابي لدى المؤسسات عن الخريج الملتحق بهذه الدورات.

وهنا يُستنتج أن دورات إنجاز، تعد إضافة مهمة للخريج يحصل من خلالها على فرص أكثر من غيره للدخول في سوق العمل، بالإضافة بالطبع لدراسته الأكاديمية وخبراته العملية.

ومن ناحية أخرى، بينت النتائج أن لدى الطلاب توجه أكبر للبرامج المتعلقة بمواضيع القيادة، وهذا يدل على وجود وعي كبير بأهمية التحلي بصفات القائد، لما يندرج تحتها من مهارات ومعارف تساعده في التطور والارتقاء بمساره المهني، ولوحظ أيضاً اهتمام بالمواد التي تتعلق بمهارات النجاح، والتي تتضمن المهارات الأساسية المؤهلة للدخول في سوق العمل، وهذه يدل على إصرار لدى الخريجين في تحقيق أقصى قدر من النجاح في حياتهم على كل المستويات.

وأوضحت نتائج الدراسة من جانب الاتجاهات نحو برامج إنجاز، فبيّن التالي ترتيب

العبارات من الأعلى إلى الأقل بحسب إجابات أفراد العينة:

١. يغلب على دورات إنجاز طابع النقاش والحوار

٢. أصبحت شخصيتي وطريقة تعاملي مع الآخرين إيجابية بعد أن التحقت بدورة إنجاز
 ٣. تتميز دورات إنجاز بالجانب التطبيقي
 ٤. مواضيع الدورات تتناسب مع احتياجات المجتمع الذي نعيشه
 ٥. ينمي برنامج إنجاز روح التطوع لدى الطلاب.
 ٦. تتميز الدورات بالجو التشاركي للخبرات وقصص النجاح بين الطلاب.
 ٧. أرغب في المشاركة في دورة لإنجاز حالياً، إذا أتيحت لي الفرصة
 ٨. مدة الدورات غير كافية لتحدث التغيير لدى الطلاب (لتحقق أهدافها).
 ٩. تتلائم دورات إنجاز ومتطلبات سوق العمل المحلي الحالية.
 ١٠. تمكّن دورات إنجاز الطلاب لدخول سوق العمل
 ١١. برنامج إنجاز لا يكفي لاكتساب المهارات اللازمة للدخول في سوق العمل.
- وفي ما يتعلق بالنتائج من ناحية المهارات والمعارف، فكان ترتيب العبارات للمهارات كالاتي:
١. أصبحت لدي مهارات تنظيم وإدارة الوقت.
 ٢. أصبحت أتقبل الآخرين حتى لو اختلفنا في الرأي.
 ٣. تطورت شخصيتي من خلال العلاقات الجديدة
 ٤. أصبحت لدي القدرة على بناء خطط مالية (ميزانية).
 ٥. لدى القدرة على حل المشكلات على المستويين الشخصي والمهني.
 ٦. أصبحت لدي خطة محددة الأهداف والأولويات وبإطار زمني
 ٧. نمت لدي روح المبادرة في العمل
 ٨. أصبحت شخصيتي وطريقة تعاملي مع الآخرين إيجابية بعد أن التحقت بدورة إنجاز.
 ٩. تحسنت لدي مهارات التفكير.

١٠. مازلت لا أستطيع إعداد سيرة ذاتية مقبولة.
١١. تحسنت لدي مهارات العرض والإلقاء
١٢. أصبحت لدي معرفة بمجالات المهن المختلفة في مجال تخصصي
١٣. أصبحت لدي خطة واضحة لاستثمار أوقات فراغي.
١٤. نمت لدي مهارات قيادية في العمل.
١٥. أستطيع أن أحدد نقاط القوة والضعف لدي.
١٦. اكتسبت مهارات الاستماع والإنصات.
١٧. أستطيع العمل ضمن فريق وتحمل ضغط العمل.
١٨. تغطي دورات إنجاز أخلاقيات العمل بكافة جوانبه بشكل تطبيقي.
١٩. أستطيع الاختيار بين مجالات عمل مختلفة بصرف النظر عن ارتباطه بتخصصي
٢٠. اكتسبت مهارات الإتصال والتواصل.

وفيما يتعلق بالمعارف، فكان ترتيب العبارات كالتالي:

١. لدي القدرة على إيصال المعلومات للآخرين بصورة لغوية سليمة ومفهومة
٢. أصبح لدي القدرة على اتخاذ القرار السليم والمناسب في العمل
٣. أصبحت لدي القدرة على تمييز مفاهيم وموضوعات مختلفة (كالريادة والقيادة)
٤. أدركت مفهوم التقييم الذاتي والتطوير المستمر
٥. أدركت أهمية المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع
٦. أصبح لدي حاجة لتنمية مهاراتي القيادية والإشرافية في العمل
٧. ساعدتني دورات إنجاز على اختيار فرصة العمل الأكثر ملاءمة لمهاراتي وشخصيتي

٨. أثرت الدورة على اختيار مساري المهني إيجابياً
٩. تعرفت إلى بيئات العمل المختلفة
١٠. تغيرت نظرتي بشكل ايجابي لاختيار نوع العمل بعد مشاركتي في دورات إنجاز.
١١. تعرفت على احتياجات سوق العمل
١٢. أصبحت لدي معرفة عن تأسيس وتمويل المشاريع الصغيرة
١٣. دورة إنجاز أعطتني فرصة أكبر في الحصول على فرصة عمل
١٤. كوّنت علاقات مع مؤسسات وقطاعات مختلفة من خلال المتطوع
١٥. إذا أعطيت الحرية لاختيار مجال عمل معين فإنني لا أعرف أي الفرص أختار.

توضح النتائج السابقة من ناحية الاتجاهات، المعارف والمهارات، فهناك إتجاهات إيجابية لدى الخريجين لهذه البرامج والتي جاءت عالية بنسبة ٧٧,٤% ، ووعي لمدى تأثيرها الكبير على تفكيرهم وحياتهم، وحجم المهارات والمعارف المكتسبة والتي تعكس حقيقة الواقع العملي لسوق العمل. وأنها تحفزهم فيما بعد للالتحاق ببرامج أخرى لتطوير أنفسهم بشكل مستمر، وتوضح النسب هذا الحجم الكبير حيث جاءت المهارات ب نسبة ٧٧%، و ٧٢,٨% للمعارف.

ودلت النتائج والتي تتعلق بالدلالة الاحصائية للمتغيرات، إلى ما يلي:

(٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق بين أثر برامج

مؤسسة إنجاز على الطلاب الخريجين من الجامعات الذين التحقوا بسوق العمل تبعاً لمتغير

الجنس.

(٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق في اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير مساعدة دورات إنجاز في الحصول على عمل.

(٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" للفروق اتجاهات الطلبة الخريجين ومعارفهم ومهاراتهم المكتسبة من خلال برامج إنجاز تعزى لمتغير تأثير حضور دورات إنجاز، أثناء فترة المدرسة

(٥-٢) التوصيات:

- التركيز على المتطوعين ذوي الخبرة العملية والتي تعكس تجربة حقيقية لسوق العمل، وذلك لضمان التأثير الإيجابي لجميع الطلاب الملتحقين وبنفس المستوى.
- التركيز على طلاب المدارس وخاصة المرحلة الثانوية، بطرح برامج تتعلق باختيار المسار المهني في المستقبل، كون هذه المرحلة تعد الخطوة الأولى التي يخطوها الطالب نحو سوق العمل بناء على قدراته ومهاراته.
- إصدار نشرات دورية عن متطلبات سوق العمل.

- إدخال التكنولوجيا في البرامج التدريبية
- دعم المشاريع الناتجة عن بعض البرامج التدريبية (مثال: برنامج القيادة)، ومتابعتها بعد الإنتهاء منها، لضمان إستمراريتها، والتركيز على شمل جميع البرامج بناحية عملية تطبيقية.
- التوجه لكافة فئات الشباب من خلال هذه البرامج، خاصة في المناطق النائية وجيوب الفقر، ودعم هذه البرامج بالتكنولوجيا (كاستخدام وسائل التعلم عن بعد) في حال صعوبة الوصول لهذه المناطق ومتابعتها بصورة مستمرة.
- عقد برامج تدريبية للداخلين الجدد لسوق العمل، الهدف منها مساعدتهم على التطور والتحلي بكافة المهارات اللازمة للاستمرار والارتقاء في العمل.
- أن تقوم الجامعات بدعم مثل هذه البرامج، خاصة وأن طالب الجامعة سيتوجه لسوق العمل أسرع من طالب المدرسة، لذلك هو بحاجة للمهارات التي تساعد على إيجاد الوظيفة الملائمة له، خاصة وأن التعليم الأكاديمي الجامعي لا يوفر للطالب هذه المهارات.

المراجع

المراجع العربية

- أبوسيدو، سناء (٢٠٠٧). مدى معرفة المرأة الريفية بالخدمات المتوفرة وتقدير الاحتياجات التدريبية لتمكين المرأة في منطقة ضرار. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن

- أحمد، علي ونايف الحيدري ويحيى الشامي (١٩٩٩). ورقة عمل بعنوان مناقشة قضايا الشباب. مقدمة إلى ندوة الشباب والرياضة، المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل. اليمن. ص ١٦.

- الإحصاءات العامة (٢٠٠٩). الأردن بالأرقام لعام ٢٠٠٨. المملكة الأردنية الهاشمية.

- أديب، مها (٢٠٠٠). المنظمات غير الحكومية ومشاركة المرأة في بعض مجالات إنتاج الريفي في شمال غرب الأردن. رسالة الماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن

- الإسكوا (٢٠١٠). تنمية الشباب في منطقة الإسكوا: ملامح إحصائية واستراتيجيات وطنية وقصص نجاح. نيويورك: الأمم المتحدة

- الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية-شعبة السكان (٢٠١١). التوقعات السكانية في العالم: تنقيح ٢٠١٠. نيويورك، الأمم المتحدة.

- الأمم المتحدة، الإسكوا. (٢٠٠٨). تحليل نتائج استبيان الإسكوا حول إستجابة البلدان الأعضاء لبرنامج العمل العالمي للشباب: استنتاجات ومقترحات، ورشة عمل بعنوان تعزيز القدرات الوطنية في مجال الإستجابة لبرنامج العمل العالمي للشباب: التقارير الوطنية ومنهجية توثيق الانجازات، بيروت ١٧-١٨ كانون أول/ ديسمبر ٢٠٠٨، لبنان.

- الأمم المتحدة. (٢٠٠٨). التوقعات السكانية عام ٢٠٠٨. قاعدة وثائق الأمم المتحدة على الموقع الإلكتروني [HTTP:// DOCUMENTS.UN.ORG/DEFALUT.ASP](http://documents.un.org/default.asp)

- الأمم المتحدة. (٢٠٠٦). التوقعات السكانية العالمية: تنقيح عام ٢٠٠٦. الولايات المتحدة الأميركية: شعبة السكان.

- التوبجري، فاطمة (٢٠٠٢). الاحتياجات التدريبية لمديرات المدارس المتوسطة والثانوية والحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

- الدبوبي، ميسون (٢٠٠٦). أثر برامج التدريب في مراكز الصندوق الاردني الهاشمي لتنمية البشرية على تمكين المرأة الأردنية اجتماعيا واقتصاديا. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الدحيات ، جهاد (١٩٩٩) . تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الاردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الاردن.
- الزرو، صلاح(٢٠١٠). موائمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، ٢٤(٢).٥٢١-٥٣٧، نابلس، فلسطين.
- شريفة، هيام، (١٩٩٤). الاحتياجات التدريبية للعاملين الإداريين في جامعة اليرموك. دراسات تربوية. إريد: جامعة اليرموك، ٩(٦١): ٢٤٧
- صندوق الأمم المتحدة للسكان، شعبة الإعلام والعلاقات الخارجية (٢٠١١). حالة سكان العالم ٢٠١١. نيويورك. الأمم المتحدة.
- الطائي، حميد (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية في صناعة الضيافة. دار زهران: عمان، الأردن.
- الطعاني، حسن (٢٠٠٧). التدريب الإداري المعاصر، دار الميسرة: عمان، الأردن.
- عبد الباسط، عبدالمعطي (٢٠٠٩). الشباب العربي: الأوضاع الحالية والتبعات الاجتماعية. اجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي : إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية من ٢٩-٣١ اذار /مارس الامارات-الاسكوا.

- عزلم، إدريس (٢٠٠٦). **مشكلات إدارة التنمية**. منشورات جامعة القدس المفتوحة: عمان، الأردن.
- علماء، أسامة (٢٠٠٤). **الإحتياجات التدريبية ووسائل تحديدها**، مؤتمر الاستشارات والتدريب ٩-٤ ابريل، مؤتمر عقد في المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة، مصر.
- فتيان، رشا (٢٠١١). **نحو أجندة جديدة لتمكين الشباب**. القاهرة: دائرة السياسات السكانية والهجرة، جامعة الدول العربية بدعم من صندوق الامم المتحدة للسكان.
- القبلان، يوسف (١٩٩٢). **أسس التدريب الإداري**. دار عالم الكتب: الرياض، السعودية.
- القشوش، حسين (٢٠٠٨). **تحليل اتجاهات أرباب العمل نحو البرامج التدريبية في مراكز التدريب المهني**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الاردن.
- الكعبي، نعمة ومؤيد السامرائي (١٩٩٠). **إدارة الأفراد: مدخل تطبيقي**. الطبعة الأولى، بغداد، العراق.
- اللوزي، صلاح وحمود عليمات وروان الحوامدة (٢٠٠٥). **تقييم الدور التدريبية لمكتب صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في الجامعة الأردنية: دراسة مسحية**. المنارة للبحوث والدراسات. ١١ (٥٦١-٥٨٨).
- مبارك، هدى (١٩٩٢). **تنمية المرأة الريفية، دراسة حالة قرى بني حميدة لواء مادبا**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- المجلس الأعلى للشباب، (٢٠١٠). **الإستراتيجية الوطنية للشباب، المرحلة الثانية ٢٠١٠-٢٠١٥**: الملخص التنفيذي. عمان، الأردن.

- محمود، فراس (٢٠٠٦). دور المنظمات الشبابية الأهلية الفلسطينية في بناء الشخصية وأثرها على التنمية السياسية- الضفة الغربية ما بين ١٩٩٥-٢٠٠٤. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- مركز تطوير المهارات، (٢٠١٠). النشرة السنوية لبرنامج مهارات. عمان، الأردن.
- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية (٢٠١١). التحديات التي تواجه سوق العمل الأردني، المرصد العمالي الاردني: التقرير ٢. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية: عمان، الأردن.
- المعاني، وليد. (١٩٩٩). رؤى مستقبلية للتعليم العالي. المجلة الثقافية. عمان: وكالة التوزيع الاردنية، (٤٧): ١٠-١٣.
- معاينة، عادل. (٢٠٠٨). ادارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي: تجارب عالمية، مجلة دراسات المعلومات. السعودية: جمعية المكتبات والمعلومات السعودية، العدد (٣).
- المنار للتوظيف (٢٠٠٩). تشغيل الشباب واقع وتحديات. عمان، الأردن.
- مؤسسة إنجاز (٢٠١٠). التقرير الفصلي للعام الدراسي ٢٠٠٩-٢٠١٠. عمان، الأردن.
- مؤسسة إنجاز، (٢٠١٠). النشرة السنوية لمؤسسة إنجاز. عمان: الأردن.
- ياغي، محمد (٢٠٠٣). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. عمان: مطابع الأندلس.

المراجع الأجنبية

- Aracil, A & Mora.J, (2004). University To Work Transition Among Young Spanish Higher Education Graduates: Analytical Approaches and Results. **Jornada Internacional**-Valencia 13 May 2004(2).
- Assad, R & Amer, M. (2008). **Labor Market Conditions In Jordan,1995-2006-An Analysis Of Micro Data Sources**. Amman: National Center For Human Resources Development.
- Ayoubi,zaki. (2005). **Graduate Enterprise Programme (GEP) Evaluation Report**. Amman
- Baner, William (2003). **The Impact Of Leadership Training On High School Students With Disabilities**. Doctoral Dissertation, Ohio State University. USA
- Bennett, A.(2009). **Work Force Skills Development In Ohio 4-H Club Member: An Analysis By Grade, Gender And Leadership Experience**. Master Thesis, Ohio University, USA.
- Buchtemann, C. & Soloff, D.(1994).Education, Training And The Economy. **Industrial Relations Journal**, 25(3)p 234-246.
- Dale, E.(1985). Education or Training, **Programmed Learning And Educational Technology**, United Kingdom: Kogan Page Ltd,22(1):21.
- Dang, Linh (2009). **Non Governmental Organizations And Development: An Illustration Of Foreign NGOs In Vietnam**. Master Thesis, Ohio University, Ohio, USA.

- Degenso, D. (1996). **Human Resources Management**, New York: Join, Inc. p :212
- Durra, A & Mryyaf, N. (2006). **The Graduate Enterprise Programme (GEP), An Evaluation Study**. Amman : The Vocational Training And Human Resources Development Component.
- European Training Foundation (2007). **Transition From Education To Work: Thematic Study**. Luxemburg: European Communities.
- Fitzgerald, W. (1992). **Training Versus Development : Training And Development**, pp81-84.
- International Labor Office (2007). **ABC Of Women Worker's Right And Gender Equality**. Geneva. P: 54, 80.
- Jekielek, S. & Cochran, S. & Hair, E. (2002). **Employment Programs And Youth Development**. Washington D.C, USA: Edna McConnell Clark Foundation.
- Morris, M and Hancock, M and Scott M, (1998). **The Transition To Work In The Post Industrial Labor Market**. Pennsylvania University: Population Research Institute, USA
- Pait, Sara (2009). **Empowerment Definition: Theory And Practice**. WEMAN Organization. USA. P:9
- Templer, A..(1999). **Human Resources Management**. New York: John Wiley & Sons ,Inc ., p252

- UNESCO. (2003). **Gender And Education For All. The Leap To Equality: EFA Global Monitoring Report**. Paris: UNESCO
- UNFPA(2004) .**Situation Of World Population**. NewYork, United Nations.
- United Nations (2009). **Youth And United Nations**. New York. USA. P:7.
- United Nations. (2008). **Youth And The United Nations**. NewYork. USA.
- United Nations, DESA. (2007). Young People's Transition To Adulthood: Progress And Challenges. **Youth At The United Nations: World Youth Report**, New York: UN Publication.
- Wheelen, Thomas & Hunger, David, (2002). **Strategy Implementation. In Strategic Management And Business Policy**, (8th Ed.). NewJersy: Prentice Hall. P: 15
- Wigen, Tifany (2006). **The Development Of Empowerment And Leadership Among Youth Involved In Asset Mapping**. Master thesis, Washington State University, Washington, USA.
- World Bank (2008). **Labor And Social Protection Data**. Website: data.worldbank.org/topic/labor-and-social-protection.

ملحق رقم (١): استبانة الخريجين

كلية الدراسات العليا
معهد العمل الإجتماعي
قسم العمل الإجتماعي

تقوم المنظمات غير الحكومية في الأردن من خلال الجامعات ومن خلال إقامة الدورات التدريبية فيها بدور تنموي مهم في تمكين الطلاب واكسابهم المهارات اللازمة لإعدادهم للدخول في سوق العمل. تأتي أهمية الدراسة في تقييم أثر هذه البرامج التدريبية لإحدى المنظمات وهي "مؤسسة إنجاز لتهيئة الفرص الإقتصادية للشباب الأردني" على الطلاب الخريجين من الجامعات والذين التحقوا بسوق العمل، لبيان مدى تأثيرها وفائدتها.

تعد هذه الدراسة جزءاً لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في العمل الإجتماعي من معهد العمل الإجتماعي في الجامعة الأردنية، بإشراف الأستاذ الدكتور خليل درويش والدكتور محمد المعاني. يرجى التكرم بالإجابة عن الأسئلة والعبارات الواردة في الإستبانة المكونة من (13) صفحة، مع العلم بأن الإجابات ستعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط.

الطالبة

أميرة خميس

رقم الإستبانة ()

الخصائص النوعية

(١) النوع

٠.١ □ أنثى

٠.٢ □ ذكر

(٢) العمر:

(٣) سنة التخرج:

(٤) الجامعة

٠.١ □ الجامعة الأردنية

٠.٢ □ جامعة البرموك

٠.٣ □ جامعة الزيتونة

٠.٤ □ جامعة البترا

٠.٥ □ جامعة البلقاء التطبيقية

٠.٦ □ جامعة عمان الأهلية

٠.٧ □ جامعة الإسراء

٠.٨ □ جامعة العلوم التطبيقية

٠.٩ □ جامعة مؤتة

٠.١٠ □ الجامعة الأردنية- العقبة

٠.١١ □ جامعة العلوم والتكنولوجيا

٠.١٢ □ جامعة الحسين التقنية

٠.١٣ □ جامعة فيلادلفيا

٠.١٤ □ جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا

٠.١٥ □ جامعة جرش

٠.١٦ □ جامعة إربد الخاصة

٠.١٧ □ جامعة آل البيت

٠.١٨ □ الجامعة الهاشمية

(٥) قطاع الجامعة

٠.١ □ حكومي

٠.٢ □ خاص

(٦) الكلية

٠.١ □ إنسانية

٠.٢ □ علمية

(٧) التخصص الدراسي:

(٨) المعدل التراكمي

٠.١ □ أقل من ٢ (أقل من ٦٧,٩%)

٢. من ٢ إلى - أقل من ٣ (من ٦٨% الى أقل من ٧٥,٩%)

٣. من ٣ - أقل من ٤ (من ٧٦% الى أقل من ٩٩,٩%)

٤. ٤ (١٠٠%)

٩) مكان السكن : - المحافظة

- عنوان السكن.....

١٠) معدل دخل الأسرة الشهري (بالدينار الأردني)

١. أقل من ٥٠٠ من ٥٠٠ إلى -أقل من ١٠٠٠

٣. من ١٠٠٠ - أقل من ١٥٠٠ أكثر من ١٥٠٠

١١) هل تعمل حالياً:

١. نعم لا

إذا كانت الإجابة على السؤال السابق (١١) بنعم، يرجى الاجابة عن الأسئلة التالية (رقم ١٢+١٣+١٤)

١٢) قطاع العمل:

١. حكومي خاص

٣. منظمات غير حكومية مشروع ذاتي

٥. غير ذلك، حدد:.....

١٣) الوظيفة الحالية:.....

١٤) مكان العمل: المحافظة:.....

١٥) كم الفترة الزمنية التي قضيتها بعد التخرج للحصول على عمل

١. أقل من ٣ شهور من ٣ أشهر - أقل من ٦ أشهر

٣. من ٦ شهور - أقل من ٩ أشهر أكثر من ٩ أشهر

٥. ما زلت أبحث عن عمل

١٦) ما الطريقة التي استخدمتها/ تستخدمها خلال بحثك عن عمل:

١. عن طريق الاعلانات عبر الجرائد.

٢. عن طريق الاعلانات عبر الانترنت.

٣. عن طريق المعارف والأصدقاء.

٤. عن طريق مكاتب التوظيف.

٥. عن طريق تقديم طلبات الوظائف مباشرة للشركات.

غير ذلك حدد.....

١٧) هل ساعدك تخصصك الدراسي في ايجاد عمل؟

١. نعم

٢. لا

١٨) هل ساعدتك دورات انجاز في ايجاد فرصة عمل؟

١. نعم

٢. لا

إذا كانت الإجابة على السؤال السابق (١٨) نعم، يرجى الإجابة على السؤال التالي (١٩):

١٩) كيف ساعدتك الدورات في ايجاد فرصة عمل؟

١. من خلال ذكر الدورات داخل السيرة الذاتية التي اقدمها للمؤسسات.

٢. من خلال الدورات، أصبحت اعرف اين اقدم طلبات التوظيف.

٣. تعطي الشركات الأولوية لمن يحمل دورات انجاز.

٤. الكفاءة المعرفية والمهارات الشخصية التي اكتسبتها من انجاز.

٢٠) كم عدد الدورات التي التحقت بها لبرنامج انجاز، خلال دراستك الجامعية:.....

٢١) ما البرنامج الذي التحقت به خلال دراستك الجامعية مع إنجاز: (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

١. كيف أكون قيادياً

٢. أخلاقيات العمل

٣. مهارات النجاح

٤. لنبحث في الاقتصاد

٥. الشركة

٦. دورات أخرى حدد ذلك.....

(٢٢) ما أكثر دورة استفدت منها ؟

.....

(٢٣) هل ترى أن انجاز تقوم بمتابعة الطلاب الملتحقين ببرامجها،(متابعة مشاريعهم، أنشطتهم أو الحالة المهنية) لهم بعد تخرجهم من الدورات؟

١. نعم ٢. لا

كيف؟.....

.....

(٢٤) بعد دخولك سوق العمل، هل تقترح أن تكون دورات إنجاز في الجامعات اجبارية أم اختيارية، ولماذا؟

١. نعم ٢. لا

ولماذا؟.....

.....

(٢٥) هل اخذت دورات إنجاز، خلال فترة المدرسة (خلال الصفوف من السابع- الاول ثانوي)؟

١. نعم ٢. لا

(٢٦) هل تعتقد أن دورات إنجاز لها تأثير أكبر في حال أخذها الطالب خلال المدرسة؟

١. نعم ٢. لا

وكيف؟.....

.....

(٢٧) هل تعتقد أن دورات إنجاز تؤهل الطالب لدخول سوق العمل الأردني فقط، بمعنى أنها تغطي مفاهيم (متطلبات و احتياجات) سوق العمل محلياً فقط، أم على مستوى عالمي؟

.....

- تتكون هذه من ٣ فقرات و (50) عبارة، يرجى التكرم بوضع إشارة على الخيار الذي يناسبك أكثر، مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة وإجابة خاطئة، وستعامل البيانات بسرية تامة.

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
	اتجاهات الشباب نحو برامج إنجاز					
(١)	يتميز برنامج إنجاز بالجانب التطبيقي في دوراته المقدمة.					
(٢)	يغلب على دورات إنجاز طابع النقاش والحوار.					
(٣)	ينمي برنامج إنجاز حب التطوع لدى الطلاب.					
(٤)	مواضيع الدورات تتناسب مع احتياجات المجتمع الذي نعيش فيه.					
(٥)	تتميز الدورة بالجو التشاركي للخبرات وقصص النجاح بين الطلاب.					
(٦)	مدة الدورات غير كافية لتحدث التغيير لدى الطلاب (لتحقق أهدافها).					
(٧)	تتلائم دورات إنجاز ومتطلبات سوق العمل الحالية.					
الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
(٨)	برنامج إنجاز لا يكفي لاكتساب المهارات					

					اللازمة للدخول في سوق العمل.	
					تقوم دورات إنجاز بتمكين الطلاب للدخول في سوق العمل.	(٩)
					أرغب في الإشتراك في دورة تدريبية لانجاز حالياً، اتاحت لي الفرصة	(١٠)
					أصبحت شخصيتي إيجابية بعد أن التحقت بدورة إنجاز.	(١١)
					تغيرت طريقة تعاملي ايجابياً مع الأصدقاء والأهل والمجتمع المحيط بي.	(١٢)
					تعكس دورات إنجاز الواقع الحقيقي لسوق العمل وتحدياته.	(١٣)
					لدي الدافعية لتنمية قدراتي الذاتية.	(١٤)
					المهارات المكتسبة من برامج إنجاز.	ثانياً
					تحسنت لدي مهارات العرض واللقاء.	(١٥)
					تطورت شخصيتي من خلال العلاقات الجديدة دورة إنجاز.	(١٦)
					أستطيع العمل ضمن فريق وتحمل ضغط العمل.	(١٧)
أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	الرقم
					أصبحت لدي القدرة على بناء خطط مالية	(١٨)

					(ميزانية).	
					نمت لدي مهارات قيادية في العمل.	(١٩)
					أصبحت لدي خطة واضحة لاستثمار أوقات فراغي.	(٢٠)
					أصبحت لدي خطة محددة الأهداف والأولويات بإطار زمني (مرحلية، سنوية)	(٢١)
					تحسنت لدي مهارات التفكير بكافة أنواعه.	(٢٢)
					أصبحت أتقبل الآخرين حتى لو اختلفنا في الرأي.	(٢٣)
					اكتسبت مهارات الاستماع والانتباه.	(٢٤)
					تغطي دورات إنجاز أخلاقيات العمل بكافة جوانبه بشكل تطبيقي.	(٢٥)
					أصبحت لدي معرفة بمجالات المهن المختلفة في مجال تخصصي.	(٢٦)
					أصبحت لدي مهارات تنظيم وضبط الوقت.	(٢٧)
					اكتسبت مهارات الإتصال والتواصل.	(٢٨)
					مازلت لا أستطيع إعداد سيرة ذاتية مقبولة لدى المؤسسات.	(٢٩)
أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	الرقم
					تتمت لدي روح المبادرة في العمل.	(٣٠)

					(٣١) لدى القدرة على حل المشكلات على المستويين الشخصي والمهني.
					(٣٢) أستطيع أن أحدد نقاط القوة لدي.
					(٣٣) أستطيع الاختيار بين مجالات مختلفة في العمل بغض النظر عن ارتباطه في تخصصي
					(٣٤) أستطيع أن أبدأ بمشروعي الخاص بي، من خلال ما تعلمته من دورات انجاز.
					(٣٥) ليست لدي القدرة في التأثير على الاخرين.
					ثالثاً المعارف المكتسبة من برامج إنجاز.
					(٣٦) أثرت الدورة على اختيار مساري المهني إيجابياً
					(٣٧) كوّنت علاقات مع مؤسسات وقطاعات مختلفة من خلال المتطوع.
					(٣٨) دورة إنجاز أعطتني فرصة أكبر في الحصول على فرصة عمل.
					(٣٩) تعرفت على احتياجات سوق العمل.
					(٤٠) أصبحت لدي القدرة على تمييز مفاهيم وموضوعات مختلفة (كالريادة والقيادة).
أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارات
					(٤١) أدركت أهمية المسؤولية الإجتماعية تجاه المجتمع

					تعرفت على بيئات العمل المختلفة.	(٤٢)
					أدركت مفهوم التقييم الذاتي والتطوير المستمر	(٤٣)
					أصبحت لدي معرفة عن تأسيس وتمويل المشاريع الصغيرة.	(٤٤)
					إذا أعطيت الحرية لاختيار مجال عمل معين فأنتني لا أعرف أي الفرص اختار.	(٤٥)
					أصبح لدي حاجة لتنمية مهاراتي القيادية والإشرافية في العمل	(٤٦)
					أصبح لدي القدرة على اتخاذ القرار السليم والمناسب في العمل	(٤٧)
					ساعدتني دورات إنجاز على اختيار فرصة العمل الأكثر ملائمة لمهاراتي وشخصيتي.	(٤٨)
					لدي القدرة على إيصال المعلومات للآخرين بصورة لغوية سليمة ومفهومة.	(٤٩)
					تغيرت نظرتي بشكل ايجابي لاختيار نوع العمل بعد مشاركتي في دورات إنجاز.	(٥٠)

٢٨) إذا أعطيت الفرصة في صنع قرار في برنامج إنجاز، ما القرارات التغييرات الإضافات أو

الإقتراحات التي ترغب بعملها، من أجل تطوير برامج إنجاز؟

.....

٢٩) هل لديك أية اقتراحات تود أن تضيفها؟

٢. لا

١. نعم

إذا كانت الإجابة على السؤال السابق بـ "نعم"، اذكر أبرز هذه الاقتراحات:

.....

انتهت الاستبانة

شكراً لتعاونكم

ملحق رقم (٢): نموذج مقابلة المؤسسات

الجامعة الأردنية

كلية الدراسات العليا

معهد العمل الإجتماعي

قسم العمل الإجتماعي

تقوم المنظمات غير الحكومية في الأردن من خلال الجامعات ومن خلال إقامة الدورات التدريبية فيها بدور تنموي مهم في تمكين الطلاب وإكسابهم المهارات اللازمة لإعدادهم للدخول في سوق العمل. تأتي أهمية الدراسة في تقييم أثر هذه البرامج التدريبية لإحدى المنظمات وهي "مؤسسة إنجاز لتهيئة الفرص الإقتصادية للشباب الأردني" على الطلاب الخريجين من الجامعات الذين التحقوا بسوق العمل، لبيان مدى تأثيرها وفائدتها.

تعد هذه الدراسة جزءاً لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في العمل الإجتماعي من معهد العمل الإجتماعي في الجامعة الأردنية، بإشراف الأستاذ الدكتور خليل درويش والدكتور محمد المعاني. يرجى التكرم بالإجابة عن الأسئلة الواردة في الإستبانة المكونة من (٥) صفحات، علماً أن الإجابات ستعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط.

الطالبة

أميرة خميس

• معلومات المؤسسة

(١) اسم المؤسسة:

(٢) المسمى الوظيفي:

(٣) مجال عمل المؤسسة:

١. بنوك
 ٢. صحة
 ٣. خدمات
 ٤.

(٤) نطاق عمل المؤسسة

١. العاصمة - عمان
 ٢. محلية
 ٣. إقليمية
 ٤. دولية

(٥) هل لدى المؤسسة اتفاقية مع إنجاز

١. نعم
 ٢. لا

إذا كانت الإجابة على السؤال السابق (٥) نعم، يرجى ذكر نوع الاتفاقية:

.....

• سوق العمل

٦) ما المهارات التي تعتقد أن الطالب الجامعي الخريج يجب أن يمتلكها، وتؤهله للدخول في سوق العمل؟

.....

.....

.....

٧) من وجهة نظرك، ما الذي يفتقده الخريجون أو الداخلون الجدد إلى سوق العمل من ناحية المهارات\المعارف\الإتجاهات؟

.....

.....

.....

٨) ما مدى رضا المؤسسة عن مقدمي طلبات التوظيف لديها؟

١. راضيين تماماً، فمقدمي الطلبات على كفاءة وخبرة عالية.
٢. راضيين، فمقدمي الطلبات لديهم ما يلزم المؤسسة من مهارات وكفاءات.
٣. راضيين إلى حد ما، مقدمي الطلبات لديهم الحد الأدنى من المهارات، وبحاجة إلى تدريب.
٤. غير راضيين، مقدمي الطلبات يفتقدون إلى المهارات الأساسية التي تحتاجها المؤسسة.

• برامج مؤسسة إنجاز

٩) ما مدى معرفتك بمؤسسة إنجاز وبرامجها؟

١. لدي معرفة واضحة وكاملة عن المؤسسة وبرامجها.

٢. لدي معرفة متوسطة عن المؤسسة وبرامجها.

٣. لدي معرفة بسيطة عن المؤسسة وبرامجها.

٤. ليس لدي معرفة عن المؤسسة وبرامجها.

١٠ هل قامت المؤسسة بتعيين موظفين جدد لديهم دورات إنجاز؟

٢. لا

١. نعم

إذا كانت الإجابة على السؤال السابق (١٠) نعم، يرجى الإجابة على السؤال التالي (١١):

١١ هل تعتقد أن الموظفين الجدد الذين إلتحقوا بإحدى دورات إنجاز لديهم مهارات أعلى من غيرهم؟

٢. لا

١. نعم

١٢ هل تُعطى الأولوية بالتعيين لمن إلتحق بإحدى دورات إنجاز في مؤسستكم؟

٢. لا

١. نعم

١٣ هل ترى أن المواضيع التي تطرحها برامج مؤسسة إنجاز في الجامعات تتناسب ومتطلبات

سوق العمل؟

١. نعم٢. لا

١٤) هل ترى أن هناك إختلاف بين الطالب الذي إلتحق بإحدى برامج إنجاز بآخر لم يلتحق من حيث المهارات والمعارف؟

١. نعم٢. لا

١٥) هل إلتحاق الطالب بدورات إنجاز لها مؤثر إيجابي لصاحب العمل عند اضطلاعهم على السيرة الذاتية له؟

١. نعم٢. لا

كيف/ أو من أية ناحية لها تأثير إيجابي:.....
.....

١٦) هل تفضل أن تكون برامج إنجاز إجبارية في الجامعات؟

١. نعم٢. لا

١٧) هل تعتقد أن برامج إنجاز يجب أن تُركز على الطلاب في المرحلة المدرسية/ أو لها تأثير أكبر على الطلاب في المدارس منها في الجامعات؟

١. نعم٢. لا

ولماذا:.....
.....

١٨) برأيك، ما نقاط القوة في برنامج إنجاز، وكيف يمكن الإستفادة منها؟

.....
.....
١٩) برأيك، ما نقاط الضعف في برنامج إنجاز، وكيف يمكن تخطيها؟
.....
.....

٢٠) ما اقتراحاتك أو توصياتك من أجل تطوير برنامج إنجاز
.....
.....

انتهت الاستبانة

شكراً لتعاونكم

ملحق رقم (٣): مؤسسة إنجاز

بدأت مؤسسة إنجاز عملها بداية كبرنامج تدريبي عام ١٩٩٩ تابع لمؤسسة إنقاذ الطفل وتحول في عام ٢٠٠١ إلى مؤسسة وطنية غير ربحية تحت رعاية صاحبة الجلالة الملكة رانيا العبد الله المعظمة. وفي عام ٢٠٠٣ أصبحت برامج إنجاز تعقد في المدارس خلال الدوام الرسمي وفي حصص التربية المهنية، وفي الجامعات من خلال صندوق الملك عبدالله للتنمية، ويعمل البرنامج في الأثنا عشر محافظة، ويدرس المنهاج في المدارس الحكومية التابعة للتربية والتعليم وفي مدارس وكالة الغوث (UNRWA) ومدارس الثقافة العسكرية. أما للجامعات فتغطي برامج إنجاز حالياً ٢٠ جامعة أردنية حكومية وخاصة وكليات مجتمع. وتعد برامج المؤسسة من البرامج شهادة (9000 ISO).

• رسالة إنجاز

هي تحفيز وإعداد الشباب الأردني ليُصبحوا أعضاء فاعلين في مُجتمعهم وينجحوا في مسيرتهم المهنية.

• الفئة المستهدفة

المجموعة المستهدفة هي الشباب الأردني من عمر (١٤-٢٤) عاماً وابتداءً من الصف السابع إلى الصف الحادي عشر، وطلاب الجامعات الحكومية والخاصة وكليات المجتمع، بالإضافة إلى الشباب في المراكز الشبابية، مراكز التدريب المهني والشباب من الأيتام وذوي الإعاقات البصرية أو الجسدية أو العقلية.

• المتطوعون

تعتمد برامج إنجاز في تنفيذها على المتطوعين من القطاعين الخاص والعام ومن الأفراد، وقد بلغ عددهم في البرنامج فقط في عام ٢٠١٠ حوالي تقريباً ٣٠٠٠ متطوعاً ومتطوعة من جميع محافظات المملكة.

• الشركاء

هناك العديد من الشراكات من المؤسسات من قطاعات مختلفة، وتقوم الشراكة إما على توفير المتطوعين من قبل المؤسسات أو توفير الدعم للبرنامج، وبلغت الشراكات مع مؤسسة إنجاز ما يزيد عن سبعين شراكة.

• برامج مؤسسة إنجاز

تشمل برامج مؤسسة إنجاز تسع عشرة دورة، تدرس إحدى عشرة منها في المدارس وثمان في الجامعات، وتقدم دورات إنجاز للطلاب مجموعة من المهارات الأساسية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وتقوي العديد من المهارات الشخصية لدى الطلاب، كمهارات الإتصال والحوار والمقابلة الشخصية وإعداد السيرة الذاتية وغيرها.

• نبذة عن دورات إنجاز

- أنا ومحيطي (المدارس): يهدف هذا المنهاج إلى تعريف الطلاب بقدراتهم ومواهبهم في إطار محيطهم الاجتماعي بهدف تعزيز ثقتهم بأنفسهم كأفراد مُنتجين في المجتمع. يشتمل المنهاج أيضاً على مهارات التخطيط الاستراتيجي في أطر العمل الجماعي.
- أموالني ومستقبلي (المدارس): يدور هذا المنهاج حول الكسب والإنفاق، وتقاسم وتوفير المال، والشركات البسيطة التي يُمكن أن يبدأها الطالب أو الوظائف التي يمكن أن تؤدي إلى كسب المال وتعريف الطلاب بالقيمة الحقيقية للمال.

- **الاقتصاد للنجاح (المدارس):** يهدف هذا المنهاج بشكلٍ عام إلى تدريب الطلاب على المفاهيم والمهارات المتعلقة بالاقتصاد والسوق ومهارات البيع والشراء التي يتطلبها سوق العمل الأردني الذي سيشهد تطوراً سريعاً في الاحتياجات وأشكال تلبيةها.
- **الاقتصاد من حولي (المدارس):** يتركز هذا المنهاج حول تعريف الطلاب بمبادئ الاقتصاد ومفاهيمه ومقوماته الأساسية والتي من شأنها أن تساهم في تأهيلهم لدخول سوق العمل إما كموظفين أو كأرباب عمل مؤهلين. حيث يقوم الطلاب بالتعرف على البيئة الاقتصادية من حولهم، واستعراض التخصصات المهنية المتاحة في سوق العمل الأردني ومتطلبات هذه التخصصات من شهادات وخبرات ومن ثم تحديد خيارات العمل الأنسب.
- **أعمالي مسؤوليتي (المدارس) :** يركز هذا المنهاج على الزيادة في الوقت الذي يوفّر فيه تركيزاً على الدراسات الاجتماعية كما يزود الطلاب بمهارات القراءة والكتابة، ويهدف هذا المنهاج إلى تشجيع الطلاب على التفكير النقدي لتعلم مهارات الزيادة التي تدعم مواقفهم الإيجابية إذ أنها تستكشف وتعزز طموحات الطلاب الوظيفية.
- **مهارات النجاح (المدارس):** يتناول هذا المنهاج مهارات الاتصال وبناء الشخصية والتأثير الإيجابي والعمل بروح الفريق في بيئات إجتماعية مختلفة أهمها البيت، والحي والمدرسة.
- **أعمال السياحة والسفر (المدارس):** يهدف هذا المنهاج بشكلٍ عام إلى تدريب الطلاب على مفهوم السياحة وأهميتها ومكوناتها والعوامل التي تلعب دوراً في نجاح أعمالها، ويعلم الطالب كيف يكون سائحاً مسؤولاً ومستقبلاً للسياح في بلده، كما يعرف الطلاب على عناصر السياحة الناجحة ومتطلبات السفر الرئيسية.

- **إدارة أموالى (المدارس):** يهدف المنهاج بشكلٍ عام إلى تدريب الطلاب على المفاهيم والمهارات المتعلقة بطريقة إدارتهم لأموالهم وبناء عادات حكيمة تتعلق بالقرارات التي يتخذونها بشأن أموالهم.
- **كيف أكون قيادياً (المدارس):** يهدف هذا المنهاج إلى تنمية مهارات القيادة وفن اتخاذ القرار لديهم لما لهذه المهارات من أثر إيجابي في تمكينهم من إدارة حياتهم المهنية والاجتماعية بصورة فاعلة ومؤثرة.
- **الشركة (المدارس/ الجامعات):** يقوم الطلاب خلال هذه الدورة بتأسيس شركة خاصة ذات رأس مال وإدارتها بالكامل تحت إشراف مجموعة من مستشاري القطاع الخاص، كما يقوم الطلاب خلال هذه الدورة بإقامة أبحاث تسويقية ودراسات الجدوى وتحديد احتياجات السوق المحلي مما يمكنهم من صقل مهاراتهم الإدارية وإثراء معرفتهم بإحداثيات ومعطيات إدارة الشركات. تتم تصفية الشركة في نهاية الدورة ويتم توزيع الأرباح على المساهمين.
- **مشروع العمر (المدارس/ الجامعات):** يهدف هذا المنهاج إلى انتزاع عقد الخوف والتردد لدى الطلبة فيما يتعلق بموضوع التوظيف الذاتي والعمل الخاص لا سيما أن أغلبية الخريجين اليوم يلتحقون بوظائف حكومية أو خاصة متفادين بذلك المخاطر المتعلقة ببدء المشاريع الخاصة.
- **كيف أكون قيادياً (الجامعات):** يهدف هذا المنهاج إلى تنمية مهارات القيادة وفن اتخاذ القرار لدى الطلاب ليتمكنهم من إدارة حياتهم المهنية والاجتماعية بصورة فاعلة ومؤثرة. تتطرق الدورة إلى الحديث عن صفات القائد الناجح ومكونات القيادة الصحيحة، كما تتيح الدورة للطلاب الفرصة للمشاركة في خدمات إجتماعية تطوعية وممارسة مهاراتهم القيادية عبر تنفيذ مشروع قيادي تحت إشراف مجموعة من مستشاري القطاع الخاص.

- **مهارات النّجاح (الجامعات):** يهدف هذا المنهاج إلى صقل المهارات المهنيّة والاجتماعية لطلّاب الجامعات وتعزيز رصيد المعرفة لديهم في ميادين مختلفة أهمّها التّواصل مع الآخرين، واختيار مهنة المستقبل، والإعداد لدخول سوق العمل من خلال إتقان كتابة وتحليل السيرة الذاتية وخلق انطباعات إيجابية خلال المقابلات الوظيفية.
- **أخلاقيات العمل (الجامعات):** يتناول هذا المنهاج مفاهيم ومهارات أساسية متعلّقة بسلوكيات وأخلاقيات العمل، حيث يقوم الطّلاب بلعب أدوار موظّفين يعملون على مستويات إدارية مختلفة في شركة وهمية حيث يواجهون عدداً من المُعضلات والمواقف المرتبطة بأخلاقيات العمل وكيفية التّعامل معها.
- **لنبحث في الاقتصاد (الجامعات):** هو منهاج مصمّم بشكل رئيسي لطلّاب الجامعات وكلّيات المجتمع للفئة العمرية (١٨ - ٢٤) سنة. يهدف هذا المنهاج إلى تزويد الطّلاب بالمعارف والمهارات المتعلّقة بالاقتصاد والنّظام الاقتصاديّ ممّا يؤهلهم لاتّخاذ قرارات اقتصادية شخصية وعملية أكثر وعياً.
- **أعمال السّياحة والسّفرة (الجامعات) :** يُستخدم هذا المنهاج لتصميم وتطوير وتشغيل الأعمال الصغيرة الموجهة نحو قطاع السّياحة، والتعلّم عن كيفية استخدام تكنولوجيا الاتّصالات في السّياحة على مستوى عالمي حيث يتمّ ذلك عبر تنفيذ مشروع سياحي رياديّ تحت إشراف مجموعة من مستشاري القطاع الخاص.
- **كُن رياديًا (الجامعات):** يهدف هذا المنهاج ومن خلال وضع العناصر الأساسية لخطة العمل- في خلق جوّ من التحديّ البناء يدفع الطّالب للبدء في مشروع خاصّ به، والتمكّن من تنظيمه، ومن جهةٍ أخرى، سيتمكّن الطّلاب ومن خلال الجلسات المُخصّصة لهذا

المنهاج من صقل بعض المهارات لديهم والتعرّف على تلك اللاّزمة للشّروع في مشروع رياديّ خاصّ بهم.

- **برنامج الفريق:** تمّ تصميم هذا البرنامج خصيصاً للشّباب الذين يعانون من صعوبات في التعلّم و/ أو لديهم درجة إعاقة عقلية أو جسدية بسيطة، ويوفّر البرنامج الخبرات العملية لتشغيل شركة خاصة بدعم وإشراف من المدرّسين والمستشارين المتطوّعين. يبدأ البرنامج بتأسيس الطلاب لشركاتهم الخاصة، وأثناء ذلك، عليهم انتخاب مجلس إدارة من بين نظرائهم، وتحديد حصّة كلّ منهم من رأس المال والحصّة السوقية للشركة، وتمويل أيّ مُنتج أو خدمة من اختيارهم. وفي نهاية السّنة، يُقدّم الطلاب حساباتهم الماليّة وتقريراً شاملاً إلى المساهمين في الشركة.

• برامج إنجاز غير المنهجية

تقوم إنجاز سنوياً بعدة برامج الهدف الرئيسي منها تشجيع الطلبة على التطوع وخدمة مجتمعهم، بالإضافة إلى تحقيق رسالة إنجاز في تعريف الطلبة بسوق العمل والخيارات المتاحة أمامهم ومن هذه البرامج: اليوم الوظيفي، يوم المتطوع الصغير، وظيفة ليوم، حملة التوعية المهنية وغيرها.

**THE IMPACT OF TRAINING PROGRAMS FOR NON-
GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS (NGOs) IN EMPOWERING
GRADUATES OF JORDANIAN UNIVERSITIES TO ENTER
LABOUR MARKET: CASE STUDY, INJAZ ORGANIZATION**

By:

Ameera Waleed Khamis

Supervisor

Dr. Khaleel Darwish

Co-Supervisor

Dr. Mohammad AL-Maani

ABSTRACT

The study has aimed to identify the impact of training programs in Jordanian universities by non-governmental organization to enable graduates in terms of skills and knowledge in line with the requirements of the labor market. A social survey method has been used, and the study population consisted of all students who attended INJAZ programs during the spring semester for the academic year 2009/2010, with a total 2832 students. A cluster sample has been selected to choose the study sample. Twelve Governorates have been limited, and two of them have been selected and they are Amman and Al-Balqa, with a total 1124 students. 17% of the total graduates were randomly selected from the Jordan universities in Amman and Balqa to reach 190 graduates.

Questionnaire has been designed, consisting of paragraphs and sentences to answer the following questions: how INJAZ programs help students in finding job opportunities: and what the main programs that the students attend are, what are the trends skills and knowledge that the

students acquire as a result of attending the programs, and whether there are any significant statistically differences in the trends of skills and knowledge of graduates due to gender variables. Assisting in finding a job and attending the programs during the schools period

The results of the study showed that INJAZ prpgrams help students in getting a job from their point of view, through mentioning it in their autobiography (resume) within their achievements and their studies, in addition to helping them through their knowledge and skills acquired during the program, also it show that the most popular programs are those related to leadership and the skills of a successful leader.

Graduates ranked INJAZ programs positively high (77.4%), particularly with regard to INJAZ courses that are subjected to dialogue and discussion, and it concluded that all the skills acquired through INJAZ courses were ranked between medium to high (77%), and this indicates the focus of the courses on acquiring practical skills that the student can use and reflect on his/her career. The results revealed that there were no statistically significant differences among the influence of INJAZ programs on graduate students from universities who joined the labor market due to gender variable, whereas there were significant differences due to the variable of their assistance in getting a job, and attending the program during the period of the school.